ÉVALUATION DU PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS DES CÉGEPS

RAPPORT DE RECHERCHE

Québec

ÉVALUATION DU PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS DES CÉGEPS

RAPPORT DE RECHERCHE

AVRIL 1989

Direction générale de l'enseignement collégial

90-01882/

Recherche et rédaction

Gilbert Rousseau

© Gouvernement du Québec 1989

Dépôt légal : deuxième trimestre 1989
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 2-550-19768-2 (édition complète)
2-550-19769-0 (rapport de recherche)
2-550-19769-4 (résumé du rapport et recommandations)

REMERCIEMENTS

L'auteur a, au cours de la réalisation de cette recherche, bénéficié de l'aide et de l'appui de nombreuses personnes. Je tiens à remercier ici celles d'entre elles qui y ont participé le plus activement.

Je remercie en premier lieu le personnel de la Direction générale de l'enseignement collégial et plus particulièrement celui de la Direction des affaires éducatives pour son aide efficace tout au long de la réalisation de cette recherche. Je souligne notamment la qualité et l'efficacité du travail de monsieur Jacques Morissette et de madame Louisette Drolet.

Je remercie également tous les membres du Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnels (CCPPP) pour leur disponibilité et pour leur empressement à partager avec l'auteur leur expérience et leur connaissance du vécu professionnel du personnel professionnel du réseau et du Programme de perfectionnement provincial.

Je remercie de manière toute particulière les responsables de projet, les représentantes et les représentants locaux de même que les cadres qui siègent au comité local de perfectionnement dans les cégeps qui ont manifesté beaucoup d'intérêt pour l'objet de cette recherche et qui l'ont rendu possible en consacrant une partie de leur temps à remplir le questionnaire.

Je remercie enfin les nombreuses personnes qui, d'une manière ou d'une autre, ont rendu possible la réalisation de cette recherche. Cependant, quelle que soit l'aide reçue, l'auteur demeure le seul responsable du contenu de ce rapport.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ANNEXES

LISTE DES TABLEAUX

INTRODUCTION 1

1 MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUETE 6
1.1 Sources des données 6
1.2 Instruments de l'enquête 6
1.3 Méthodes d'analyse des données 7
1.4 Description des populations consultées 7
1.5 Envoi des questionnaires 8
1.6 Description des échantillons 8

2 DONNÉES SUR LES GROUPES CONSULTÉS 11
. 11
2.1 Le personnel professionnel 11
2.1.1 Présentation 11
2.1.2 Pourcentage par zone de provenance 11
2.1.3 Pourcentage par corps d'emploi 13
2.1.4 Pourcentage par catégorie de cégeps 14
2.1.5 Effectif professionnel dans les cégeps 15
2.2 Le personnel cadre 16
2.2.1 Présentation 16
2.2.2 Pourcentage par zone 16
2.2.3 Pourcentage par type de direction 18
2.2.4 Pourcentage par catégorie de cégep 18
2.2.5 Pourcentage selon l'effectif professionnel . . 19

3 PERSONNEL PROFESSIONNEL ET PERFECTIONNEMENT 21
3.1 Participation à des activités de perfectionnement . 21
3.1.1 Perfectionnement individuel 21
3.1.2 Perfectionnement collectif 21
3.2 Programme de perfectionnement provincial 22
3.2.1 Connaissance du Programme provincial 22
3.2.2 Diffusion de l'information sur le Programme . . 24
3.2.3 Pour mieux informer 25
3.3 Perfectionnement dans les collèges 27
3.3.1 Politique en matière de perfectionnement . . . 27
3.3.2 Évaluation des besoins de perfectionnement . . 27
3.3.3 Importance accordée au perfectionnement 30

4 DONNÉES SUR LES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT 34

4.1 Données sur les projets 34
4.1.1 Nombre de projets soumis et subventionnés . . . 34
4.1.2 Lieu de réalisation des projets 35
4.2 Phase d'élaboration des projets 37
4.2.1 Aide reçue 37
4.2.2 Degré de satisfaction quant à l'aide reçue . . 39
4.2.3 Formulaire de demande 41
4.2.4 Sélection des projets 43
4.2.5 Degré de satisfaction 45
4.3 Réalisation des activités de perfectionnement . . . 47
4.3.1 Rôle du cégep 47
4.3.2 L'atteinte des objectifs de perfectionnement . 48
4.3.3 Évaluation des activités de perfectionnement . 49
4.4 Retombées des activités de perfectionnement 51
4.4.1 Diffusion des savoirs et savoir-faire acquis . 51
4.4.2 Efficacité du Programme provincial 53
4.4.3 De nouveaux besoins de perfectionnement 55

5 REGLES ADMINISTRATIVES DU PROGRAMME PROVINCIAL 58
5.1 Règles de financement 58

5.1.1 Honoraires des personnes-ressources 58
5.1.2 Frais de séjour 60
5.1.3 Synthèse des données 62
5.2 Procédure de remboursement 64

6 OBSTACLES AU PERFECTIONNEMENT 67

6.1 Temps nécessaire à l'élaboration d'un projet 67
6.2 Frais inhérents à l'organisation d'un projet 68
6.3 Difficultés pour certains corps d'emploi 69
6.4 Réunir différentes catégories de personnel 71
6.5 Personnel professionnel dans les régions éloignées . 73
6.6 La norme de quinze personnes 75
6.7 Résumé sur les obstacles au perfectionnement 77

7 PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL 80
7.1 Degré de satisfaction relativement au Programme . . 80
7.2 Importance accordée au perfectionnement collectif . 80
7.3 Nécessité du Programme provincial 81
7.4 Questionnement 82
7.4.1 Présentation 82
7.4.2 Perfectionnement individuel ou collectif . . . 82
7.4.3 Acquis du perfectionnement collectif 84
7.4.4 Difficultés liées au perfectionnement 84
7.4.5 Des adaptations nécessaires 87

CONCLUSION 89

BIBLIOGRAPHIE 92

RECOMMANDATIONS 94

ANNEXE 1 100

ANNEXE 2 109

ANNEXE 3 111

ANNEXE 4 113

ANNEXE 5 115

ANNEXE 6 117

ANNEXE 7 120

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1
Données sur les projets soumis au CCPPP au cours de la période s'échelonnant du trimestre de l'hiver 1984 à celui de l'été 1988

ANNEXE 2
Lettre adressée aux directrices et aux directeurs des services des ressources humaines expliquant les objectifs de l'enquête

ANNEXE 3
Lettre adressée aux cadres qui siègent au comité local de perfectionnement expliquant les objectifs de l'enquête

ANNEXE 4
Lettre adressée aux représentantes et aux représentants au comité de même qu'aux responsables de projet expliquant les objectifs de l'enquête

ANNEXE 5
Lettre adressée aux représentantes et aux représentants au comité local

ANNEXE 6
Première lettre de rappel

ANNEXE 7
Deuxième lettre de rappel

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1
Pourcentage du personnel professionnel ayant répondu au questionnaire dans chacun des cégeps

TABLEAU 2
Pourcentage du personnel professionnel ayant répondu au questionnaire par zone

TABLEAU 3
Pourcentage du personnel professionnel ayant répondu au questionnaire par corps d'emploi

TABLEAU 4
Pourcentage du personnel professionnel ayant répondu au questionnaire par catégorie de cégep

TABLEAU 5
Pourcentage du personnel professionnel ayant répondu à l'enquête selon l'importance de leur effectif dans les cégeps

TABLEAU 6
Pourcentage des cadres ayant répondu au questionnaire par cégep

TABLEAU 7
Pourcentage du personnel cadre ayant répondu au questionnaire par zone

TABLEAU 8
Pourcentage du personnel cadre ayant répondu à l'enquête par type de direction

TABLEAU 9
Pourcentage du personnel cadre ayant répondu au questionnaire par catégorie de cégep

TABLEAU 10
Pourcentage du personnel cadre ayant répondu au questionnaire selon l'importance de l'effectif du personnel professionnel des cégeps

TABLEAU 11
Pourcentage des personnels cadre et professionnel ayant répondu à la question suivante: "Selon vous, diriez-vous que les membres du personnel professionnel de votre collège connaissent le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps?"

TABLEAU 12
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Selon vous, le comité local de perfectionnement assume, auprès du personnel professionnel, ses fonctions d'information et d'animation en ce qui concerne le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps?"

TABLEAU 13
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Du point de vue de votre rôle au sein du comité local de perfectionnement, et dans le but de vous aider à informer adéquatement le personnel professionnel, considéreriez-vous très utile, utile, peu utile ou très peu utile de recevoir de la Direction des affaires éducatives les renseignements ci-dessous?"

TABLEAU 14
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Le comité local de perfectionnement a-t-il procédé, au cours des trois dernières années, à l'évaluation des besoins de perfectionnement du personnel professionnel de votre cégep?"

TABLEAU 15
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Si l'évaluation des besoins en perfectionnement du personnel professionnel n'a pas été réalisé, serait-il, selon vous, nécessaire de procéder à cette évaluation d'ici la fin de l'année 1988-1989?"

TABLEAU 16
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "S'il vous apparaît nécessaire de procéder à l'évaluation des besoins de perfectionnement du personnel professionnel, disposez-vous:"

TABLEAU 17
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Selon vous, quel degré d'importance votre cégep accorde-t-il au perfectionnement de son personnel professionnel?"

TABLEAU 18
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Selon vous, votre cégep prend-t-il des mesures concrètes pour favoriser le perfectionnement de son personnel professionnel?"

TABLEAU 19
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Selon vous, la responsabilité des mesures à prendre en vue de favoriser le perfectionnement du personnel professionnel revient:"

TABLEAU 20
Pourcentage des responsables de projet par nombre de projets soumis

TABLEAU 21
Pourcentage des projets réalisés par trimestre

TABLEAU 22
Pourcentage des responsables de projet par lieu de réalisation de l'activité de perfectionnement

TABLEAU 23
Pourcentage des projets par nombre de cégeps concernés par l'activité de perfectionnement

TABLEAU 24
Pourcentage des projets par le nombre de corps d'emploi regroupés par activité de perfectionnement

TABLEAU 25
Pourcentage des responsables de projet selon les personnes ou les organismes consultés (Le pourcentage est calculé sur le nombre de cas)

TABLEAU 26
Pourcentage des responsables de projet selon leur évaluation de l'aide reçue de la part des personnes ou des organismes consultés (Le pourcentage est calculé sur le nombre de cas)

TABLEAU 27
Pourcentage des responsables de projet par type d'appui reçu de leur cégep (Le pourcentage est calculé sur le nombre de cas)

TABLEAU 28
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant à l'appui reçu de la part des personnes déléguées au comité local de perfectionnement

TABLEAU 29
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant à l'appui reçu dans leur cégep pour préparer leur projet

TABLEAU 30
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant à l'appui reçu de la Direction des affaires éducatives pour élaborer leur projet de perfectionnement

TABLEAU 31
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant à la nature des questions posées dans le formulaire de demande de subvention

TABLEAU 32
Pourcentage des responsables de projet selon qu'ils ont trouvé "très facile" ou "facile" la réalisation de chacune des étapes de l'élaboration du projet

TABLEAU 33
Pourcentage des responsables de projet selon le degré d'importance accordé au critère de sélection suivant: "la cohérence du projet c'est-à-dire le rapport entre les objectifs, le contenu, la méthodologie et les activités d'apprentissage et la durée prévue pour atteindre les objectifs"

TABLEAU 34
Pourcentage des responsables de projet selon le degré d'importance accordé au critère de sélection suivant: "les objectifs et la méthodologie c'est-à-dire la précision et la clarté des objectifs et des activités d'apprentissage décrits dans le formulaire de demande"

TABLEAU 35
Pourcentage des responsables de projet selon le degré d'importance accordé au critère de sélection suivant: "la pertinence du projet c'est-à-dire la démonstration du besoin d'un tel perfectionnement par rapport aux fonctions que doivent exercer les professionnelles et les professionnels concernés"

TABLEAU 36
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant au processus de sélection des projets

TABLEAU 37
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant au processus administratif pour effectuer une demande de subvention

TABLEAU 38
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant au délai pour recevoir l'accusé de réception de leur demande de subvention

TABLEAU 39
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant au délai pour recevoir la réponse confirmant ou non l'acceptation de leur projet

TABLEAU 40
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant à la documentation reçue pour préparer leur projet

TABLEAU 41
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant à l'atteinte des objectifs visés par l'activité de perfectionnement

TABLEAU 42
Pourcentage des responsables de projet selon le mode privilégié pour effectuer l'évaluation des activités de perfectionnement

TABLEAU 43
Pourcentage des responsables de projet selon leur évaluation des données recueillies pour effectuer l'une ou l'autre des étapes suivantes:

TABLEAU 44
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant aux savoirs et aux savoir-faire acquis au cours de l'activité de perfectionnement

TABLEAU 45
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant au transfert dans leur milieu de travail des savoirs et des savoir-faire acquis au cours de l'activité de perfectionnement

TABLEAU 46
Pourcentage des cadres ayant répondu au questionnaire selon leur degré de satisfaction quant aux retombées des activités de perfectionnement réalisées par le personnel professionnel dans le cadre du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps

TABLEAU 47
Pourcentage des responsables de projet selon le degré d'efficacité attribué au Programme provincial pour atteindre l'objectif suivant: "mettre à jour les savoirs et les savoir-faire sur des objets relatifs à leur rôle professionnel dans leur cégep"

TABLEAU 48
Pourcentage des responsables de projet selon le degré d'efficacité attribué au Programme provincial pour atteindre l'objectif suivant: "améliorer l'efficacité de leur pratique professionnelle"

TABLEAU 49
Pourcentage des responsables de projet selon le degré d'efficacité attribué au Programme provincial pour atteindre l'objectif suivant: "répondre à leurs besoins de perfectionnement"

TABLEAU 50
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré d'intérêt à participer de nouveau à une activité de perfectionnement dans le cadre du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps

TABLEAU 51
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon leur degré d'adhésion à l'énoncé suivant: "les règles de financement du Programme prévoient des honoraires pour les personnes-ressources jusqu'à concurrence de 450$ par jour, jugez-vous ce montant:"

TABLEAU 52
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon les montants des honoraires suggérés pour les personnes-ressources

TABLEAU 53
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon leur degré d'adhésion à l'énoncé suivant: "les frais de séjour maximum autorisés pour les personnes-ressources sont de 93$ par jour (repas et logement compris) lorsque l'activité de perfectionnement a lieu dans la ville de Hull ou sur le territoire des communautés urbaines de Québec et de Montréal, incluant les villes de Laval et de Longueuil, ce montant maximum est de 79$ lorsqu'elle a lieu ailleurs au Québec, ces montants vous semblent-ils:"

TABLEAU 54
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon les montants des frais de séjour suggérés pour les régions de Montréal et de Québec

TABLEAU 55
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon les montants des frais de séjour suggérés pour les autres régions du Québec

TABLEAU 56
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon leur degré d'adhésion à l'énoncé suivant: "la procédure de remboursement des frais autorisés lors de l'acceptation du projet prévoit que la personne responsable du projet présente la facture au contrôleur ou au directeur des services administratifs de son cégep. Les frais autorisés sont remboursés lorsque le cégep reçoit de la Direction générale de l'enseignement collégial la certification de crédits. Cette procédure vous semble-t-elle:"

TABLEAU 57
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "selon vous, le temps qu'il faut prendre pour élaborer un projet de perfectionnement collectif constitue-t-il un obstacle à l'élaboration de projets par le personnel professionnel?"

TABLEAU 58
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "l'organisation d'un projet de perfectionnement réunissant du personnel professionnel de plusieurs cégeps comporte des frais, par exemple, des frais d'appels interurbains, des frais d'impression de documents, ou d'autres frais; selon vous, ces frais constituent-ils un obstacle à l'élaboration de projets de perfectionnement collectif réunissant du personnel professionnel de plusieurs cégeps?"

TABLEAU 59
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "selon vous, parmi le personnel professionnel, y-a-t-il des personnes appartenant à certains corps d'emploi pour lesquelles il s'avère plus difficile d'élaborer un projet de perfectionnement collectif?"

TABLEAU 60
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon le degré d'importance accordé à la possibilité pour le personnel professionnel d'organiser des activités de perfectionnement réunissant d'autres catégories de personnel du collège"

TABLEAU 61
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon le degré d'importance accordé à l'énoncé suivant: "selon vous, serait-il important que les règles administratives du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps facilitent davantage l'organisation d'activités de perfectionnement réunissant différentes catégories de personnel du cégep?"

TABLEAU 62
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "selon vous, est-il plus difficile pour les professionnelles et les professionnels travaillant dans les cégeps des régions éloignées des centres urbains de Montréal et de Québec d'élaborer un projet de perfectionnement collectif?"

TABLEAU 63
Pourcentage des personnels professionnel et cadre selon leur degré d'adhésion à l'énoncé suivant: "le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps est un programme de perfectionnement collectif c'est-à-dire que les activités doivent regrouper quinze personnes ou plus. Cette norme de quinze personnes vous semble-t-elle?"

TABLEAU 64
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "si la norme de quinze personnes vous semble plus ou moins adéquate, inadéquate ou très inadéquate, quelle serait, selon vous, la norme la plus appropriée?"

TABLEAU 65
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon leur degré de satisfaction quant au Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps comme moyen de perfectionner le personnel professionnel?

TABLEAU 66
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Relativement au mode de perfectionnement individuel, le mode de perfectionnement collectif vous semble-t-il nécessaire pour répondre à des besoins de perfectionnement du personnel professionnel du réseau?"

TABLEAU 67
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "à titre de programme de perfectionnement collectif, le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps vous semble-t-il nécessaire pour répondre à des besoins du personnel professionnel du réseau?"

TABLEAU 68
Nombre de projets réalisés par cégep et par année scolaire de 1984-1985 à 1987-1988

TABLEAU 69
Pourcentage des cégeps par zone

TABLEAU 70
Pourcentage des projets par zone

TABLEAU 71
Pourcentage des cégeps de chaque catégorie en fonction de l'importance de leur effectif étudiant

TABLEAU 72
Pourcentage des projets par catégorie de cégeps

TABLEAU 73
Pourcentage des cégeps en fonction de l'importance de l'effectif de leur personnel professionnel

TABLEAU 74
Pourcentage des projets en fonction de l'importance du personnel professionnel

TABLEAU 75
Pourcentage des projets par nombre de jours demandés pour les réaliser

TABLEAU 76
Pourcentage des projets par nombre de jours autorisés pour les réaliser

INTRODUCTION

Le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels de cégeps est l'un de ceux administrés par le Secteur du perfectionnement de la Direction des affaires éducatives de la Direction générale de l'enseignement collégial (DAE/DGEC). La Direction des affaires éducatives, à qui incombe la responsabilité d'évaluer ses programmes de perfectionnement, a effectué l'évaluation du Programme provincial au cours de l'année 1988-1989. Les résultats de cette évaluation font l'objet de ce rapport.

L'objectif du Programme de perfectionnement provincial est de permettre, chez le personnel professionnel des collèges, l'accroissement ou "la mise à jour des connaissances, le développement des habiletés ou la modification des attitudes des professionnelles et des professionnels dans l'exercice de leurs fonctions" (DGEC, 1988, p.10). Les activités de perfectionnement peuvent être de type fonctionnel ou professionnel. Les premières concernent les activités de perfectionnement reliées aux tâches accomplies par le personnel professionnel. Les secondes concernent, pour leur part, les activités reliées à l'exercice de la profession lesquelles permettent d'actualiser ou de développer les connaissances ou les habiletés des personnes (DGEC, 1988, p.10). Ce Programme subventionne des activités de "perfectionnement collectif" et s'adresse à toutes les personnes occupant un poste de "professionnel" à temps plein dans un cégep.

Le but visé par l'évaluation du Programme provincial est de fournir à la Direction des affaires éducatives les données pertinentes pour l'amélioration de la gestion de ce programme de perfectionnement. À ce sujet, le mandat de recherche précise que le rapport d'évaluation fera état:

1) de la pertinence des objectifs et de la structure du Programme;

2) du degré de satisfaction des participantes et des participants au Programme et des administrateurs des cégeps;

3) de l'impact pour le réseau du perfectionnement du personnel professionnel des cégeps réalisé dans le cadre de ce Programme;

4) des forces et des faiblesses de la procédure de formulation des projets;

5) des modifications à apporter aux objectifs et à la structure du Programme afin de répondre de façon optimale aux besoins.

Les données recueillies portent sur les aspects suivants de la gestion du Programme de perfectionnement provincial:

A) Les activités entourant la préparation du projet:

1) la connaissance ou non du Programme par le personnel professionnel des cégeps qui a eu accès ou non à de l'information;

2) la compréhension du fonctionnement du Programme par le personnel professionnel des collèges;

3) l'adéquation des objectifs du Programme de perfectionnement provincial en regard des besoins en perfectionnement du personnel professionnel;

4) la qualité et la pertinence des services assurés et des moyens utilisés par la Direction des affaires éducatives dans la gestion du Programme: diffusion de l'information, délais dans l'envoi de la documentation, aide accordée aux personnes dans les cégeps;

5) les difficultés rencontrées par les professionnelles et les professionnels dans le processus d'élaboration des projets;

6) l'action des collèges quant à la diffusion de l'information portant sur le Programme et quant à l'aide accordée au personnel professionnel lors de la préparation des projets;

B) Les activités entourant la réalisation du projet de perfectionnement:

7) le degré de satisfaction des personnes quant à leur participation à l'activité de perfectionnement;

8) le degré de satisfaction des personnes relativement à l'aide reçue de leur collège dans le but de favoriser l'atteinte des objectifs de l'activité de perfectionnement;

C) Les activités entourant les retombées du projet de perfectionnement:

9) le degré d'atteinte des objectifs à la suite de la réalisation de l'activité de perfectionnement;

10) les retombées du perfectionnement du personnel professionnel sur la gestion de l'enseignement dans les cégeps.

Les deux premiers chapitres du rapport décrivent respectivement la méthodologie de l'enquête et les données sur les groupes consultés. Le troisième chapitre présente des données relatives au perfectionnement du personnel professionnel dans les cégeps. Le quatrième chapitre décrit, pour sa part, les aspects du Programme liés au processus d'élaboration des projets de même que ceux liés à la réalisation et aux retombées des activités de perfectionnement dans les cégeps. Le cinquième chapitre porte sur les règles administratives du Programme de perfectionnement provincial. Le sixième chapitre définit les obstacles limitant l'accessibilité du Programme de perfectionnement provincial au personnel professionnel des cégeps. Le septième chapitre traite du degré de satisfaction des représentanrtes et des représentants à l'endroit du Programme de

perfectionnement provincial. La conclusion et les recommandations complètant le rapport. En outre, les personnes intéressées trouveront dans les annexes au rapport les données sur les projets soumis au CCPPP entre 1984 et 1988 de même que les lettres qui ont été jointes aux questionnaires ainsi que les deux lettres de rappel.

CHAPITRE 1

1 MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

1.1 Sources des données

Nous avons d'abord utilisé les données de l'enquête provenant de deux questionnaires qui ont été adressés, d'une part, aux cadres qui siègent au comité de perfectionnement de leur collège et, d'autre part, à des professionnelles et professionnels des collèges. Pour ce dernier groupe, il s'agit plus précisément des représentantes et des représentants au comité local et des responsables de projet c'est-à-dire les personnes qui ont soumis un projet de perfectionnement dans le cadre du Programme de perfectionnement provincial au cours des six trimestres s'échelonnant de l'automne 1986 à celui de l'été 1988. Les données proviennent ensuite de quatre entrevues qui ont été réalisées avec des membres du Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnels (CCPPP).

Nous avons aussi utilisé les données des différents documents distribués par la Direction des affaires éducatives décrivant le Programme de perfectionnement provincial et explicitant les critères d'analyse des projets ainsi que les données quantitatives recueillies sur les projets reçus à la Direction des affaires éducatives (DAE) depuis 1984. À ce sujet, la DAE a reçu et analysé, entre 1984 et 1988, cent quarante projets. Les données sur ces projets sont fournies à l'annexe 1 de ce rapport.

1.2 Instruments de l'enquête

Le devis de l'enquête a été élaboré à partir des données disponibles sur le Programme provincial à la DAE et de celles recueillies au cours des entrevues réalisées avec les membres du Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnels.

Le questionnaire adressé aux professionnelles et aux professionnels compte cent (100) questions dont un certain nombre sont des questions ouvertes. Le questionnaire est divisé en quatre sections. La première s'adresse aux représentantes et aux représentants au comité local et aux professionnelles et aux professionnels qui ont soumis un projet au cours de la période visée par l'enquête. La deuxième section s'adresse aux représentantes et aux représentants au comité local. La troisième s'adresse aux responsables de projet et, enfin, la quatrième section s'adresse aux deux groupes. En outre, les personnes étaient invitées à formuler leurs commentaires soit dans une section réservée à cet effet à la fin du questionnaire, soit dans les questions ouvertes. Un certain nombre d'entre elles ont répondu à cette invitation et les commentaires recueillis couvrent trente-sept pages. Ces données qualitatives constituent une source intéressante d'information sur le vécu du personnel professionnel des cégeps relativement aux activités de perfectionnement.

Le questionnaire adressé aux cadres qui siègent au comité local de perfectionnement des collèges compte pour sa part quarante-huit questions. Les commentaires recueillis couvrent vingt-trois pages.

Les questionnaires ont été lus et commentés par monsieur Jacques Morissette, responsable de la coordination du Secteur du perfectionnement à la Direction des affaires éducatives, ainsi que par monsieur David Johnston professionnel responsable du Programme de perfectionnement provincial à la DAE, et par les membres du CCPPP. Nous avons également bénéficié, tant sur le plan de la forme que sur celui du contenu, des commentaires de madame Lise Horth, sociologue et professionnelle au collège Ahuntsic.

1.3 Méthodes d'analyse des données

Le logiciel ENQUETE a servi à la mise en forme des questionnaires et à la saisie des données. Le traitement des données quantitatives a été réalisé à l'aide du logiciel SPSS/PC (Statistical Package for Social Science) et les données qualitatives ont, pour leur part, été analysées à l'aide des différentes techniques d'analyse de contenu.

1.4 Description des populations consultées

Les cadres qui siègent au comité local de perfectionnement

Dans chaque collège, les fonds destinés au perfectionnement du personnel professionnel sont gérés par un comité paritaire collège-syndicat. Un questionnaire a été adressé à chacun des deux membres représentant le cégep à ce comité paritaire dans chacun des quarante-cinq collèges du réseau.

Les représentantes et les représentants du syndicat au comité local de perfectionnement

Un questionnaire a été adressé à chacun des deux membres représentant la partie syndicale au comité paritaire dans quanrante-quatre des quarante-cinq cégeps du réseau, puisque le collège Héritage n'a ouvert ses portes qu'en juillet 1988 et que par conséquent les membres du comité paritaire n'étaient pas encore nommés au moment où a été menée l'enquête.

Les responsables de projet

L'enquête a été menée auprès des professionnelles et des professionnels qui ont soumis un projet, soit les responsables de projet, au cours de la période s'échelonnant du trimestre d'automne 1986 à celui de l'été 1988. Au cours de cette période, quarante-neuf personnes ont soumis soixante et un projets à la DAE. Notons qu'un certain nombre d'entre elles sont à la fois membre du comité paritaire local et responsable de projet. Il va de soi qu'un seul questionnaire leur a été envoyé quand c'était le cas.

1.5 Envoi des questionnaires

Les questionnaires ont été expédiés par la poste à chacun des cégeps, le lundi 31 octobre 1988. Dans la lettre explicative accompagnant le questionnaire, nous demandions de retourner celui-ci au plus tard le vendredi 25 novembre 1988 en utilisant à cet effet l'enveloppe pré-adressée et pré-affranchie jointe à l'envoi. Compte tenu du faible taux de réponse à la fin du mois de novembre, nous avons prolongé le délai accordé pour le retour des questionnaires. Deux lettres de rappel furent expédiées à toutes les personnes auxquelles nous avions fait parvenir un questionnaire. La première a été mise à la poste le lundi 14 novembre et la seconde le jeudi 1er décembre. Malgré ces rappels, très peu de questionnaires nous furent retournés. À la mi-décembre, nous avons donc pris la décision d'effectuer un rappel téléphonique auprès de toutes les personnes concernées par l'enquête. Les résultats furent probants puisque dans les jours qui suivirent nous avons reçu vingt-cinq questionnaires. Toutefois, comme nous étions à la veille du congé des fêtes, nous avons reporté au début du mois de janvier 1989 l'échéance du retour des questionnaires. En outre, le rappel téléphonique a permis de recueillir des renseignements permettant de mieux cerner le nombre de personnes effectivement concernées par l'enquête.

1.6 Description des échantillons

À la suite des renseignements obtenus lors du rappel téléphonique auprès du personnel professionnel dans les cégeps l'échantillon initial a été corrigé de la manière suivante. Précisons tout d'abord que cent trente et un questionnaires furent adressés à des représentantes et des représentants du syndicat au comité local de perfectionnement ainsi qu'à des responsables de projet. Nous avons exclu neuf personnes de l'échantillon parce qu'elles n'étaient plus à l'emploi d'un cégep et trois autres parce qu'elles étaient en congé jusqu'au trimestre d'hiver 1989. Ces précisions ramènent donc à cent dix-neuf le nombre de personnes susceptibles d'être jointes par le sondage.

Précisons enfin que six personnes ont indiqué, lors du rappel téléphonique, qu'elles ne rempliraient pas le questionnaire parce qu'elles le trouvait trop long et qu'elles ne disposaient pas du temps nécessaire pour accomplir cette tâche. Enfin, dans dix collèges, les responsables de projet et les représentantes et les représentants du syndicat se sont entendus pour ne remplir qu'un exemplaire du questionnaire. Les réponses données réflètent donc, dans ces cas, les opinions de deux personnes ou plus.

Il s'est avéré cependant plus difficile d'envoyer directement le questionnaire aux cadres qui siègent aux comités paritaires parce que nous ne disposions pas, comme c'était le cas pour le personnel professionnel, de la liste des noms de ces personnes. Aussi, pour contourner cette difficulté, nous avons adressé la correspondance au service des ressources humaines des cégeps auxquels nous demandions de la remettre aux cadres concernés par l'enquête. Selon les renseignements recueillis, lors du rappel téléphonique, il appert que, dans un certain nombre de collèges, les deux cadres se sont entendus pour ne remplir qu'un exemplaire du questionnaire. Toutefois, nous ne sommes pas en mesure de préciser le nombre de cégeps où cela s'est effectivement produit.

CHAPITRE 2

2 DONNÉES SUR LES GROUPES CONSULTÉS

Ce chapitre décrit, en fonction de certains facteurs, la nature des échantillons des deux populations ayant participé au sondage. Le groupe des représentantes et des représentants du syndicat au comité local de perfectionnement ainsi que des responsables de projet chez le personnel professionnel et celui des cadres qui siègent au comité local de perfectionnement des collèges.

2.1 Le personnel professionnel

2.1.1 Présentation

Le groupe du personnel professionnel, a rempli soixante-douze questionnaires sur un nombre possible de cent dix-neuf ce qui donne un taux de réponse de 60,5% (72/119=60,5%). Les représentantes et les représentants font partie de quarante et un cégeps du réseau (voir tableau 1). Signalons qu'au trimestre d'automne 1988, le collège Héritage n'avait pas encore mis sur pied le comité paritaire local de perfectionnement. Il n'y avait donc pas de représentantes ou de représentants du syndicat au comité local de perfectionnement de ce cégep.

Des soixante-douze personnes ayant rempli le questionnaire, cinquante ont répondu à titre de représentantes ou de représentants du syndicat. De ces cinquante personnes, trois ont siégé par le passé au comité local de perfectionnement et quarante-sept y siégaient au trimestre d'automne 1988. Par ailleurs, de ces soixante-douze personnes, trente-six ont soumis, au cours de la période s'échelonnant du trimestre d'automne 1986 à celui de l'été 1988, au moins un projet pour fins de subvention dans le cadre du Programme provincial de perfectionnement des professionnelles et des professionnels des cégeps.

Dans les pages qui suivent nous décrivons la nature de cet échantillon en fonction d'un certain nombre de facteurs.

2.1.2 Pourcentage par zone de provenance

Le nombre de personnes ayant répondu au questionnaire par zone (voir l'annexe 1 pour la définition des quatre zones), indique que 39% (N=72) viennent des régions métropolitaines de Montréal et de Québec (zone 1, rappelons que 47% des cégeps du réseau sont situés dans cette zone (N=45)) (voir tableau 2) que 25% viennent de la zone 2 (cégeps 24%), 24% de la zone 3 (cégeps 18%) et enfin 13% de la zone 4 (cégeps 11%). Il y a donc deux zones sur quatre pour lesquelles leur pourcentage s'écarte de celui du nombre des cégeps.

TABLEAU 1
Pourcentage du personnel professionnel ayant répondu au questionnaire dans chacun des cégeps

	N	%
Abitibi-Témiscamingue.....	1	1%
Ahuntsic.....	1	1%
Alma.....	4	6%
André-Laurendeau.....	1	1%
Baie-Comeau.....	1	1%
Bois-de-Boulogne.....	2	3%
Champlain.....	1	1%
Chicoutimi.....	3	4%
Dawson.....	2	3%
Drummondville.....	2	3%
Édouard-Montpetit.....	1	1%
F. X. Garneau.....	1	1%
Gaspésie et des Iles.....	2	3%
John Abbott.....	1	1%
Joliette-de-Lanaudière.....	1	1%
Jonquière.....	2	3%
La Pocatière.....	1	1%
Lévis-Lauzon.....	2	3%
Limoilou.....	1	1%
Lionel-Groulx.....	2	3%
Matane.....	1	1%
Montmorency.....	1	1%
Outaouais.....	1	1%
Région de l'Amiante.....	2	3%
Rimouski.....	2	3%
Rivière-du-Loup.....	2	3%
Rosemont.....	2	3%
Saint-Félicien.....	3	4%
Sainte-Foy.....	2	3%
Saint-Hyacinthe.....	2	3%
Saint-Jean-sur-Richelieu...	1	1%
Saint-Jérôme.....	1	1%
Saint-Laurent.....	2	3%
Sept-Iles.....	4	6%
Shawinigan.....	2	3%
Sherbrooke.....	4	6%
Sorel-Tracy.....	1	1%
Trois-Rivières.....	1	1%
Valleyfield.....	1	1%
Vanier.....	2	3%
Victoriaville.....	3	4%
Total.....	72	100%

TABLEAU 2
Pourcentage du personnel professionnel ayant répondu au questionnaire par zone

	N	%
Zone 1.....	28	39%
Zone 2.....	18	25%
Zone 3.....	17	24%
Zone 4.....	9	13%
Total.....	72	100%

2.1.3 Pourcentage par corps d'emploi

Le troisième tableau indique que 51% (N=72) du personnel professionnel appartient à deux corps d'emploi: soit celui des aides pédagogiques individuelles et celui des conseillers pédagogiques. Si on leur ajoute les conseillers d'orientation (17%) et les spécialistes en moyens techniques d'enseignement, on constate que 78% des personnes appartiennent à ces quatre corps d'emploi (voir tableau 3). Les huit autres corps d'emploi en regroupent pour leur part 22%.

TABLEAU 3
Pourcentage du personnel professionnel ayant répondu au questionnaire par corps d'emploi

	N	%
Agent d'information.....	2	3%
Aide pédagogique individuelle.....	18	25%
Analyste.....	3	4%
Animateur d'activités étudiantes...	3	4%
Animateur de la pastorale.....	2	3%
Attaché d'administration.....	2	3%
Conseiller d'orientation.....	12	17%
Conseiller en information scolaire et professionnelle.....	2	3%
Conseiller pédagogique.....	19	26%
Psychologue.....	1	1%
Spécialiste en moyens techniques d'enseignement.....	7	10%
Travailleur social.....	1	1%
Total.....	72	100%

2.1.4 Pourcentage par catégorie de cégeps

L'importance des cégeps a été déterminée ici en fonction de leur effectif étudiant. Les petits cégeps sont ceux qui ont un nombre d'étudiantes et d'étudiants égal ou inférieur à mille quatre cent quatre-vingt-dix-neuf, ceux de moyenne importance en ont entre mille cinq cent et trois mille quatre cent quatre-vingt-dix-neuf et enfin, les grands cégeps ont un effectif étudiant égal ou supérieur à trois mille cinq cent. Si on compare le nombre de personnes ayant répondu au questionnaire par catégorie de cégeps au nombre de cégeps dans chacune d'elles, on constate que 33% d'entre elles (N=72) viennent des petits cégeps dont le pourcentage est de 31% (N=45); 40% de cégeps de moyenne importance (pourcentage 38%); et enfin 26% des grands cégeps (pourcentage 31%). Il y a donc, parmi celles qui ont répondu au questionnaire, proportionnellement un peu moins de personnes venant des grands cégeps du réseau.

TABLEAU 4
Pourcentage du personnel professionnel ayant répondu au questionnaire par catégorie de cégep

	N	%
Petite importance...	24	33%
Moyenne importance..	29	40%
Grande importance...	19	26%
Total.....	72	100%

2.1.5 Effectif professionnel dans les cégeps

Les données sur le nombre du personnel professionnel par cégep sont intéressantes dans la mesure où l'un des critères d'éligibilité des projets au Programme provincial de subvention a trait au nombre minimal de professionnelles et de professionnels exigés. Rappelons qu'un projet de perfectionnement n'est admissible, selon les renseignements fournis dans le guide, que s'il compte au moins quinze personnes.

Les données recueillies indiquent que 25% (N=72) des personnes ayant répondu au questionnaire viennent de cégeps dont l'effectif du personnel professionnel est égal ou inférieur à quinze personnes (cégeps, 27%, N=45) (voir tableau 5). Un pourcentage équivalent viennent de cégeps dont l'effectif se situe entre seize et vingt personnes (cégeps, 22%) et, enfin, 50% viennent de cégeps dont l'effectif professionnel est égal ou supérieur à vingt et une personnes (cégeps 51%). Il n'y a donc pas d'écart important entre le pourcentage du nombre du personnel professionnel par cégep et celui du nombre de cégeps.

TABLEAU 5
Pourcentage du personnel professionnel ayant répondu à l'enquête selon l'importance de leur effectif dans les cégeps

	N	%
15 ou moins....	18	25%
16 à 20.....	18	25%
21 et plus.....	36	50%
Total.....	72	100%

2.2 Le personnel cadre

2.2.1 Présentation

Cinquante des quatre-vingt-dix questionnaires expédiés aux cadres qui siègent au comité local de perfectionnement dans les quarante-cinq cégeps du réseau ont été rempli ce qui donne un taux de réponse de 55,5% (50/90=55,5%). Ce personnel cadre vient de trente-sept cégeps (voir tableau 6). Dans les pages suivantes nous étudions les données de ce sondage en fonction de certains facteurs.

2.2.2 Pourcentage par zone

Le pourcentage par zone des cadres ayant répondu à l'enquête montre une certaine similitude avec celui du personnel professionnel pour les premières zones, alors qu'on observe une différence pour les troisième et quatrième zones. Chez le personnel cadre, 20% (N=50) des personnes sont de la zone 4 contre 24% pour le personnel professionnel (voir tableau 7) (cégeps 18%), alors que pour la zone 4 les pourcentages respectifs sont de 18% pour le personnel cadre, 13% pour le personnel professionnel et 11% pour les cégeps. Le pourcentage des personnels professionnel et cadre des zones les plus éloignées des grands centres urbains est donc plus élevé pour les deux groupes consultés. À l'inverse, il est beaucoup moins élevé dans la première zone, laquelle correspond aux régions métropolitaines de Montréal et de Québec. Il n'y a que dans la zone 3, laquelle comprend les cégeps du centre du Québec, où le pourcentage du personnel cadre ayant répondu à l'enquête est équivalent à celui des cégeps.

TABLEAU 6
Pourcentage des cadres ayant répondu au questionnaire par cégep

	N	%
Abitibi-Témiscamingue.....	1	2%
Alma.....	2	4%
André-Laurendeau.....	2	4%
Baie-Comeau.....	2	4%
Bois-de-Boulogne.....	1	2%
Champlain.....	1	2%
Chicoutimi.....	1	2%
Dawson.....	1	2%
Drummondville.....	2	4%
Édouard-Montpetit.....	2	4%
F. X. Garneau.....	1	2%
Gaspésie et des Iles.....	2	4%
John Abbott.....	1	2%
Joliette-de-Lanaudière.....	1	2%
Jonquière.....	1	2%
La Pocatière.....	2	4%
Lévis-Lauzon.....	1	2%
Limoilou.....	1	2%
Maisonneuve.....	1	2%
Matane.....	2	4%
Montmorency.....	1	2%
Outaouais.....	1	2%
Région de l'Amiante.....	2	4%
Rimouski.....	2	4%
Rivière-du-Loup.....	1	2%
Rosemont.....	1	2%
Sainte-Foy.....	1	2%
Saint-Hyacinthe.....	1	2%
Saint-Jean-sur-Richelieu...	1	2%
Saint-Jérôme.....	1	2%
Sept-Iles.....	2	4%
Sherbrooke.....	1	2%
Sorel-Tracy.....	2	4%
Trois-Rivières.....	1	2%
Vanier.....	1	2%
Vieux-Montréal.....	1	2%
Héritage.....	2	4%
Total.....	50	100%

TABLEAU 7
Pourcentage du personnel cadre ayant répondu au questionnaire par zone

	N	%
Zone 1.....	19	38%
Zone 2.....	12	24%
Zone 3.....	10	20%
Zone 4.....	9	18%
Total.....	50	100%

2.2.3 Pourcentage par type de direction

Plus de la moitié (52%, N=50) du personnel cadre ayant répondu à l'enquête travaille à la Direction des ressources humaines de leur cégep, 18% est à la Direction des affaires étudiantes, 16% à celle des services pédagogiques, alors que 14% des cadres travaillent pour d'autres directions ou services (voir tableau 8).

TABLEAU 8
Pourcentage du personnel cadre ayant répondu à l'enquête par type de direction

	N	%
Direction des ressources humaines.....	26	52%
Direction des affaires étudiantes.....	9	18%
Direction des services pédagogiques.....	8	16%
Autres directions.....	7	14%
Total.....	50	100%

2.2.4 Pourcentage par catégorie de cégeps

Le pourcentage du personnel cadre ayant répondu à l'enquête est quelque peu différent de celui du personnel professionnel et davantage encore de celui du réseau des cégeps. En effet, 40% (N=50) viennent des petits cégeps (cégeps, 31%); 30% des cégeps de moyenne importance (cégeps, 38%) et 30% des grands

cégeps (cégeps, 31%) (voir tableau 9). Contrairement à ce qui se passe pour le personnel professionnel, ce sont les cégeps de moyenne importance qui sont moins bien représentés par le personnel cadre. Par ailleurs, la représentantion des petits cégeps est proportionnellement plus élevée que leur importance relative dans le réseau collégial et cela pour les deux groupes consultés.

TABLEAU 9
Pourcentage du personnel cadre ayant répondu au questionnaire par catégorie de cégeps

	N	%
Petite importance...	20	40%
Moyenne importance..	15	30%
Grande importance...	15	30%
Total.....	50	100%

2.2.5 Pourcentage selon l'effectif professionnel

Le pourcentage du personnel cadre ayant répondu à l'enquête affiche, comparativement à celui du personnel professionel ayant répondu à l'enquête, un écart important relativement au pourcentage des cégeps lorsqu'on les compare en prenant comme facteur de comparaison l'importance de l'effectif du personnel professionnel dans les cégeps. Si l'écart est pratiquement inexistant pour la catégorie de cégeps ayant les effectifs professionnels le moins élevés 26% (N=72) contre 27% (N=45) pour le pourcentage des cégeps, ils sont grands pour les deux autres catégories de cégeps (voir tableau 10). Ainsi, 30% (N=72) du personnel cadre vient de cégeps dont l'effectif professionnel se situe entre seize et vingt personnes (cégeps, 22%), alors que 44% vient de cégeps dont l'effectif professionnel est égal ou supérieur à vingt et une personnes (cégeps, 51%).

TABLEAU 10
Pourcentage du personnel cadre ayant répondu au questionnaire selon l'importance de l'effectif du personnel professionnel des cégeps

	N	%
15 ou moins....	13	26%
16 à 20.....	15	30%
21 et plus.....	22	44%
Total.....	50	100%

CHAPITRE 3

3 PERSONNEL PROFESSIONNEL ET PERFECTIONNEMENT

3.1 Participation à des activités de perfectionnement

3.1.1 Perfectionnement individuel

Le perfectionnement semble constituer l'une des préoccupations majeures du personnel professionnel des cégeps si on prend leur degré de participation à de telles activités comme indication de cet intérêt. Ainsi, au cours des trois dernières années, 71% (N=72) ont participé à une ou à plusieurs activités de perfectionnement individuel. Les cours étaient dispensés par des établissements d'enseignement universitaire dans une proportion de 46% (N=50), par des établissements d'enseignement privé dans une proportion de 20% et enfin, dans 34% des cas, cette formation fut reçue lors de colloques, de sessions de formation dispensées dans des cégeps ou de réunions d'associations professionnelles, pour donner ici quelques exemples. Dans la majorité des cas, 82% (N=50), les frais encourus par les personnes furent remboursés partiellement ou en totalité par le comité local de perfectionnement.

À la question leur demandant si elles prévoyaient s'inscrire, dans l'avenir, à des cours dans un établissement d'enseignement universitaire ou privé, 47% des personnes (N=72) ont répondu par l'affirmative, 14% par la négative, 32% ont répondu "peut-être" et 7% ne savaient pas.

3.1.2 Perfectionnement collectif

Nous nous sommes également intéressé à la participation des personnes ayant répondu au questionnaire à des activités de perfectionnement collectif. Ainsi, à la question: "avez-vous participé au cours des trois dernières années à des activités de perfectionnement collectif organisées par des collègues d'autres cégeps, et qui étaient subventionnées par le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps?", vingt-neuf personnes (40%, N=72) ont répondu par l'affirmative.

Ces personnes ont, dans une proportion de 34% (N=29), participé à des activités de perfectionnement regroupant du personnel professionnel de six cégeps ou moins; 28% à des activités réunissant du personnel professionnel de sept à seize cégeps et 38% des personnes ont participé à des activités regroupant du personnel professionnel de dix-sept cégeps et plus. En ce qui a trait au remboursement des frais encourus par la participation à ces activités de perfectionnement, quinze personnes ont reçu une compensation totale ou partielle. Plus précisément, trois personnes ont eu leurs frais remboursés en totalité; une personne l'a été dans une proportion se situant entre 85% et 99%; cinq personnes l'ont été dans une proportion de 75% à 84% et enfin, six personnes l'ont été dans une proportion inférieure à 75%.

Afin d'en savoir un peu plus sur la participation du personnel professionnel à des activités de perfectionnement collectif, nous avons posé la question suivante: "À votre connaissance, des collègues de travail dans votre

collège ont-ils participé à des activités de perfectionnement qui auraient été organisées par des professionnelles ou des professionnels d'autres collèges dans le cadre du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnelles des cégeps?". Trente-cinq personnes ont répondu par l'affirmative cette question.

3.2 Programme de perfectionnement provincial

3.2.1 Connaissance du Programme provincial

À la question: "Selon vous, diriez-vous que les membres du personnel professionnel de votre cégep connaissent le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps?". Un peu plus d'une personne sur deux, tant chez le personnel professionnel que chez le personnel cadre, est d'avis que les membres du personnel professionnel des collèges connaissent le Programme provincial. Il y en a quatre sur dix dans les deux groupes qui disent le connaître "plus ou moins" bien, et moins d'une personne sur dix pour dire qu'ils ne le connaissent pas du tout (voir tableau 11).

Les résultats précédents nous amènent à conclure que les membres du personnel professionnel, de manière générale, connaissent l'existence du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps sans nécessairement toutefois en connaître tous les aspects.

TABLEAU 11
Pourcentage des personnels cadre et professionnel ayant répondu à la question suivante: "Selon vous, diriez-vous que les membres du personnel professionnel de votre cégep connaissent le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Oui.....	26	52%	27	55%
Non.....	4	8%	2	4%
Plus ou moins..	20	40%	20	41%
Total.....	50	100%	49	100%

L'information et l'animation du personnel professionnel, en ce qui a trait aux moyens disponibles de perfectionnement, nous apparaît comme l'un des volets essentiels parmi les tâches dévolues au comité local de perfectionnement. À ce sujet, la section consacrée à la description des fonctions du

comité local dans les conventions collectives, CEQ, CSN et John Abbott, définit les tâches suivantes: "entreprendre les démarches nécessaires pour que les professionnels puissent bénéficier de toutes les facilités de perfectionnement qui leur sont accessibles." Dans quelle mesure ce volet du mandat des comités locaux est-il rempli? Sur ce point les personnels cadre et professionnel ayant répondu à l'enquête ont des opinions convergentes. En effet, 47% (N=49) du personnel professionnel croit que "oui" les comités locaux s'acquittent de cette partie de leur mandat, alors que ce pourcentage est de 45% chez le personnel cadre qui siège à ces comités (voir tableau 12). Par ailleurs, 41% du personnel professionnel pense que les comités s'acquittent "plus ou moins" de cette tâche, alors que 12% croit que les comités ne s'acquittent pas de cet aspect de leur mandat. Chez le personnel cadre les pourcentages sont respectivement de 39% et 16%. Certains commentaires formulés par le personnel cadre indiquent que pour eux cette responsabilité est du ressort du personnel professionnel. Quant aux commentaires des membres du personnel professionnel, ils font davantage ressortir les difficultés rencontrées, telles que le manque de temps, le manque d'intérêt du personnel professionnel pour le perfectionnement, le peu de dynamisme du comité, etc., pour expliquer le rôle ambivalent du comité en matière d'information et d'animation.

TABLEAU 12
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Selon vous, le comité local de perfectionnement assume, auprès du personnel professionnel, ses fonctions d'information et d'animation en ce qui concerne le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Oui.....	23	47%	22	45%
Non.....	6	12%	8	16%
Plus ou moins..	20	41%	19	39%
Total.....	49	100%	49	100%

3.2.2 Diffusion de l'information sur le Programme

L'information du personnel professionnel sur les différents aspects du perfectionnement, et en particulier sur le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps, est peut-être la partie du mandat des comités qui semble le plus facilement réalisable compte tenu des ressources disponibles. En effet, si l'on prend

comme indice du niveau d'information du personnel professionnel la diffusion de la documentation portant sur le Programme provincial, alors tout porte à croire que cette documentation est largement diffusée dans les cégeps.

Précisons tout d'abord que cette documentation semble arriver au bon moment dans les cégeps. En effet, 83% (N=46) des cadres sont en accord avec l'affirmation selon laquelle la documentation concernant ce programme de perfectionnement arrive "à temps" dans les cégeps. Par ailleurs, 17% pense qu'elle arrive "trop tard". Chez le personnel professionnel, les pourcentages sont respectivement de 96% (N=49) et de 4%. Cette documentation, est aux yeux de neuf personnes et plus sur dix, et cela pour les deux groupes, "claire", "complète" et "disponible en quantité suffisante". Certaines personnes formulent tout même des réserves en précisant soit que le texte de la documentation est trop long, soit qu'un nombre insuffisant d'exemplaires ont été envoyés dans leur collège. Quant à la distribution de cette documentation, de manière générale, c'est la direction des ressources humaines ou les membres du comité local de perfectionnement qui la fait. À qui est-elle distribuée? Selon 86% (N=49) des représentantes et des représentants au comité local venant de trente cégeps différents, elle est distribuée auprès de "tout" le personnel professionnel de leur cégep. Pour ce faire, dans la majorité des cas, la documentation reçue de la Direction des affaires éducatives est reproduite, s'il y a lieu, et elle est distribuée aux membres du personnel professionnel. Cette règle n'est toutefois pas absolue, puisque dans certains cégeps une combinaisons de moyens est utilisée. Par exemple, les représentantes et les représentants du syndicat reçoivent toute la documentation et un résumé sous forme d'une feuille volante d'information est distribué à tout le personnel professionnel. Les renseignements font parfois l'objet d'une communication verbale lors des assemblées syndicales.

Les données recueillies permettent d'affirmer que la documentation décrivant les divers aspects du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps reçue de la Direction des affaires éducatives est, de manière générale, distribué à tout le personnel professionnel dans les cégeps. Certains commentaires toutefois donnent à penser que ce n'est pas toujours le cas. Cependant, pour la plupart des cégeps, cela semble être l'exception plutôt que la règle.

3.2.3 Pour mieux informer

L'élaboration et la préparation d'un projet de perfectionnement peuvent être facilitées par l'accès à des données spécifiques. Nous avons demandé au personnel cadre et aux représentantes et aux représentants de syndicat de nous indiquer les types de renseignements qu'ils jugeaient utiles pour informer le personnel professionnel et aussi aider dans l'élaboration de projets. De manière générale, c'est dans des proportions supérieures à huit personnes sur dix que les deux catégories de personnel ont jugé "très utile" ou "utile" les renseignements suggérés dans la question et que la Direction des affaires éducatives serait en mesure de leur faire parvenir (voir tableau 13). Vient en premier lieu la liste des personnes pouvant agir à titre de

personnes-ressources sur des thèmes bien précis de perfectionnement. Les commentaires formulés par certaines personnes mettent d'ailleurs en lumière la pertinence de ce type de données pour la réalisation de leur travail d'animation auprès du personnel professionnel. On retrouve ensuite, à titre de renseignements utiles, la liste des projets de perfectionnement qui ont été subventionnés les années précédentes. Certains commentaires soulignent qu'il faudrait joindre d'autres données à cette liste. Signalons, à titre d'exemple, le résumé du contenu du projet et avec en plus, si cela s'avère possible, un résumé du contenu de la formation dispensée. On suggère également de fournir la liste des projets dont la réalisation est prévue dans les trimestres à venir en en précisant les lieux, les dates et les coûts de participation. Cela permettrait aux personnes intéressées de participer à ces activités de perfectionnement, étant entendu qu'elles en ignoraient l'existence donc qu'elles ne pouvaient pas s'y inscrire dans la phase de préparation du projet. La troisième suggestion qui a été accueillie favorablement concerne la liste des responsables des projets qui ont été subventionnés les années précédentes. C'est aussi la suggestion qui recueille la plus faible adhésion, notamment du personnel cadre. Par ailleurs, les personnes des collèges anglophones ayant répondu au questionnaire suggèrent d'inclure dans ces listes des thèmes de perfectionnement en anglais, de même que le nom de personnes-ressources capables de donner une formation en langue anglaise.

Signalons enfin certaines suggestions formulées par des personnes ayant répondu au questionnaire comme, par exemple, étudier la possibilité pour la Direction des affaires éducatives d'élaborer un questionnaire destiné à l'évaluation des besoins de perfectionnement du personnel professionnel. On suggère aussi que pour la Direction des affaires éducatives effectue des analyses de besoins pour les différents corps d'emploi et certaines fonctions professionnelles. On suggère également de fournir la liste des projets de perfectionnement des cadres et gérants afin qu'il soit possible de s'y inscrire. Une dernière suggestion concerne la production d'une liste des programmes de formation dispensés par des organismes publics ou privés et susceptibles d'intéresser le personnel professionnel des cégeps.

TABLEAU 13

Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Du point de vue de votre rôle au sein du comité local de perfectionnement, et dans le but de vous aider à informer adéquatement le personnel professionnel, considéreriez-vous très utile, utile, peu utile, ou très peu utile de recevoir de la Direction des affaires éducatives les renseignements ci-dessous?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
-la liste des personnes pouvant agir à titre de personne-ressource sur des thèmes spécifiques de perfectionnement				
Très utile.....	38	76%	29	59%
Utile.....	10	20%	15	31%
Peu utile.....	2	4%	4	8%
Très peu utile....	0	0%	1	2%
Total.....	50	100%	49	100%
-la liste des projets de perfectionnement qui ont été subventionnés l'année précédente				
Très utile.....	27	54%	27	54%
Utile.....	22	44%	18	36%
Peu utile.....	1	2%	4	8%
Très peu utile....	0	0%	1	2%
Total.....	50	100%	50	100%
-la liste des responsables des projets qui ont été subventionnés l'année précédente				
Très utile.....	19	38%	15	30%
Utile.....	23	46%	21	42%
Peu utile.....	7	14%	9	18%
Très peu utile....	1	2%	5	10%
Total.....	50	100%	50	100%

3.3.1 Politique en matière de perfectionnement

Les résultats du sondage auprès du personnel cadre démontre que trente des trente-sept cégeps participant à l'enquête ont une politique en matière de perfectionnement du personnel professionnel. En outre, vingt-quatre de ces trente-sept cégeps se sont donnés des priorités en matière de perfectionnement. À noter que ceux-ci n'ont pas nécessairement une politique en matière de perfectionnement, en effet; il semble que certains d'entre eux se soient donnés des priorités sans pour autant se donner une politique officielle.

En ce qui a trait aux priorités en matière de perfectionnement, il ressort, des précisions apportées par le personnel cadre, que l'accent est d'abord mis sur le "perfectionnement fonctionnel", c'est-à-dire sur la réalisation d'activités de perfectionnement reliées aux tâches accomplies par le personnel professionnel. Le "perfectionnement professionnel", lequel vise à l'adaptation aux changements au sein d'une profession, le perfectionnement organisationnel, le perfectionnement technologique et l'obtention de diplôme universitaire de premier, deuxième ou troisième cycle sont autant de points énoncés comme faisant partie des priorités en matière de perfectionnement.

3.3.2 Évaluation des besoins de perfectionnement

Si un certain nombre de cégeps se sont donnés des priorités en matière de perfectionnement de leur personnel professionnel, ont-ils, de manière générale, évalué les besoins en perfectionnement de cette catégorie de personnel? Sur ce point, les données recueillies auprès du personnel professionnel et du personnel cadre convergent vers le constat qu'il reste beaucoup à faire pour mieux connaître les besoins en matière de perfectionnement du personnel professionnel.

Ainsi, à la question: "le comité local de perfectionnement a-t-il procédé, au cours des trois dernières années, à l'évaluation des besoins en perfectionnement du personnel professionnel de votre cégep?", 40% (N=50) des représentantes et des représentants du syndicat au comité local de perfectionnement de leur cégep ont répondu par l'affirmative, alors que le pourcentage est de 34% (N=49) pour le personnel cadre (voir tableau 14). Cela représente respectivement quinze cégeps sur les quarante et un dont au moins un membre du personnel professionnel a participé au sondage, et quatorze cégeps sur les trente-sept dont au moins un membre du personnel cadre a répondu au sondage, où les besoins en perfectionnement ont été évalués au cours des trois dernières années. Rappelons ici que l'évaluation des besoins en perfectionnement relève, au terme des conventions collectives du personnel professionnel des cégeps, de la compétence et de la responsabilité du comité local de perfectionnement des cégeps (Convention CEQ article 7-2.04b; Convention CSN chapitre 7 de la convention nationale et des conventions locales; Convention de John Abbott chapitre 6).

TABLEAU 14
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Le comité local de perfectionnement a-t-il procédé, au cours des trois dernières années, à l'évaluation des besoins en perfectionnement du personnel professionnel de votre cégep?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Oui.....	20	40%	17	34%
Non.....	30	60%	33	66%
Total.....	50	100%	49	100%

Dans la quinzaine de cégeps où ces évaluations n'ont pas été effectuées, les personnels professionnel et cadre estiment-ils qu'il soit nécessaire de les faire? À cette question les réponses des deux groupes convergent, dans une proportion de trois personnes sur quatre, vers l'affirmative (voir tableau 15).

TABLEAU 15
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Si l'évaluation des besoins en perfectionnement du personnel professionnel n'a pas été réalisée, serait-il, selon vous, nécessaire de procéder à cette évaluation d'ici la fin de l'année 1988-1989?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Oui.....	21	72%	25	76%
Non.....	8	28%	8	24%
Total.....	29	100%	33	100%

Évidemment de ce constat découlent de nouvelles questions: d'une part, a-t-on le temps, et d'autre part, a-t-on les ressources financières nécessaires pour procéder à l'évaluation des besoins en perfectionnement du

personnel professionnel dans les cégeps? Ici également les perceptions des deux groupes sont sensiblement les mêmes en ce qui a trait au manque de ressources financières pour effectuer l'évaluation des besoins (voir tableau 16). Quant à savoir s'ils disposaient du temps nécessaire pour effectuer l'évaluation des besoins, les représentantes et les représentants aux comités locaux font preuve d'un peu plus d'optimisme que le personnel cadre (voir tableau 16). Les commentaires formulés par les personnes ayant répondu à cette dernière question mettent en évidence le fait que les contraintes très importantes de temps et de ressources financières sont une entrave à l'évaluation des besoins en perfectionnement. Par ailleurs, certaines personnes soulignent que les besoins peuvent être déterminés par d'autres voies que celle d'un sondage ou d'une enquête et mentionnent notamment la consultation lors des assemblées générales du personnel professionnel, ce qui exige évidemment moins de ressources financières. D'autres personnes chez le personnel professionnel font également état, dans leurs commentaires, du peu d'intérêt de leurs collègues pour la question du perfectionnement, ce qui expliquerait, en partie du moins, qu'il n'y ait pas d'étude de besoins de faite.

TABLEAU 16
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "S'il vous apparaît nécessaire de procéder à l'évaluation des besoins de perfectionnement du personnel professionnel, disposez-vous:"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
-du temps nécessaire pour effectuer une étude de besoins?				
Oui.....	9	41%	6	22%
Non.....	13	59%	21	78%
Total....	22	100%	27	100%
-des ressources financières nécessaires pour effectuer une étude de besoins?				
Oui.....	6	27%	7	27%
Non.....	16	73%	19	73%
Total....	22	100%	26	100%

3.3.3 Importance accordée au perfectionnement

Il est intéressant de comparer, en ce qui a trait au perfectionnement du personnel professionnel, les perceptions des personnels professionnel et cadre. Ainsi, à la question suivante: "Selon vous, quel degré d'importance le collège accorde-t-il au perfectionnement de son personnel professionnel?", les perceptions des deux groupes sont très différentes. Alors que près de trois cadres sur quatre sont d'avis que leur cégep considère comme "très importante ou importante" la question du perfectionnement du personnel professionnel, à peine plus de trois membres sur dix du personnel professionnel sont du même avis (voir tableau 17). En outre, chez le personnel professionnel, plus d'une personne sur cinq exprime l'opinion que leur cégep accorde "peu ou très peu d'importance" à la question de leur perfectionnement. Personne chez le personnel cadre n'a exprimé une telle opinion.

Il y a un même écart de perception en ce qui a trait aux mesures prises par les cégeps en vue de favoriser le perfectionnement du personnel professionnel. Alors que près de sept cadres sur dix considèrent que "oui" leur collège prend des mesures concrètes en vue de favoriser le perfectionnement de son personnel professionnel, à peine un membre sur six du personnel professionnel abonde dans le même sens (voir tableau 18). Par ailleurs, 39% (N=62) du personnel professionnel pense que "non" leur cégep ne prend pas de mesures concrètes en vue de favoriser leur perfectionnement. Seulement 2% (N=50) du personnel cadre exprime la même opinion. Par contre, 30% croit que leur cégep adopte "plus ou moins" de mesures en ce sens, alors que chez le personnel professionnel, 45% des personnes partagent cet avis.

Par ailleurs, en ce qui a trait à la question suivante: "à qui incombe la responsabilité des mesures à prendre en vue de favoriser le perfectionnement du personnel professionnel", les écarts dans les réponses des deux groupes sont moins grands que pour les questions précédentes. Chez ces deux groupes, en effet, c'est dans une proportion de trois sur quatre que les personnes s'entendent pour dire que c'est une "responsabilité partagée également par le cégep et le personnel professionnel" (voir tableau 19). Toutefois, un membre sur sept du personnel professionnel exprime l'avis que cette responsabilité incombe "en priorité au personnel professionnel", alors que, dans la même proportion, le personnel cadre est d'avis que cette responsabilité incombe "en priorité au cégep".

TABLEAU 17
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Selon vous, quel degré d'importance votre cégep accorde-t-il au perfectionnement de son personnel professionnel?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Très important.....	1	2%	10	20%
Important.....	21	34%	26	53%
Plus ou moins important..	26	42%	13	27%
Peu important.....	8	13%	0	0%
Très peu important.....	6	10%	0	0%
Total.....	62	100%	49	100%

TABLEAU 18
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Selon vous, votre cégep prend-t-il des mesures concrètes pour favoriser le perfectionnement de son personnel professionnel?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Oui.....	10	16%	34	68%
Non.....	24	39%	1	2%
Plus ou moins..	28	45%	15	30%
Total.....	62	100%	50	100%

TABLEAU 19
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Selon vous, la responsabilité des mesures à prendre en vue de favoriser le perfectionnement du personnel professionnel revient:"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
En priorité au peronnel professionnel.....	9	14%	1	2%
En priorité au cégep.....	2	3%	7	14%
C'est une responsabilité partagée également par le cégep et le personnel professionnel.....	48	76%	37	74%
C'est la responsabilité de tous les membres du comité local de perfectionnement.....	1	2%	4	8%
Autre partage des responsabilités..	3	5%	1	2%
Total.....	63	100%	50	100%

CHAPITRE 4

4 DONNÉES SUR LES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT

Ce chapitre est consacré à l'analyse des données recueillies auprès des responsables de projet et portant sur les activités entourant la préparation d'un projet, sa réalisation et ses retombées pour le milieu.

4.1 Données sur les projets

4.1.1 Nombre de projets soumis et subventionnés

Des soixante-douze personnes du personnel professionnel ayant répondu au questionnaire, trente-six ont été responsables de projet au cours des deux dernières années. De ces trente-six personnes, vingt (56%) ont soumis un projet, treize (36%) en ont soumis deux et trois en ont soumis trois (8%) dans le cadre du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps (voit tableau 20). Trente-quatre personnes ont vu leur projet subventionné. Les deux projets qui n'ont pas été subventionnés ont été soumis après les dates d'échéances. Le tableau 21 donne le pourcentage des projets réalisés par trimestre. Quant à la durée des activités de perfectionnement, la majorité soit douze (36%, N=33) ont eu une durée de deux jours, neuf (27%) une durée d'un jour, sept (21%) une durée de trois jours et cinq (15%) ont eu une durée de quatre à sept jours.

TABLEAU 20
Pourcentage des responsables de projet
par nombre de projets soumis

	N	%
1 projet.....	20	56%
2 projets.....	13	36%
3 projets.....	3	8%
Total.....	36	100%

TABLEAU 21
Pourcentage des projets réalisés par trimestre

	N	%
Automne 1986.....	4	13%
Hiver 1987.....	3	10%
été 1987.....	4	13%
Automne 1987.....	7	23%
Hiver 1988.....	7	23%
été 1988.....	6	19%
Total.....	31	101%

4.1.2 Lieu de réalisation des projets

Les activités de perfectionnement ont eu lieu dans une proportion de 39% (N=33) dans le cégep de la personne qui a soumis le projet (voir tableau 22). Par ailleurs, 22% de ces activités ont eu lieu dans un autre cégep que celui de la responsable du projet et 39% dans un autre type d'établissement. Les distances à parcourir pour assister aux activités de perfectionnement varient énormément. En effet, douze personnes (63%, N=19) ont parcouru de un à soixante-cinq kilomètres alors que sept (37%) ont eu à parcourir des distances de cent à sept cents kilomètres. En ce qui a trait au remboursement des frais encourus, six personnes ont vu ces frais totalement ou partiellement remboursés. Plus précisément, une personne a vu ces frais remboursés à 100%, une autre dans une proportion se situant entre 75% et 84% et enfin quatre l'ont été dans une proportion inférieure à 75%.

Les différentes activités de perfectionnement ont regroupé, dans 47% (N=32) des projets, des professionnelles et des professionnels de plusieurs cégeps (voir tableau 23). C'est donc dire qu'un peu plus d'une activité de perfectionnement sur deux regroupe du personnel professionnel d'un seul cégep. La même conclusion s'impose à la lecture des données sur le pourcentage des projets par le nombre de corps d'emploi regroupés par les activités de perfectionnement (voir tableau 24). En effet, 57% (N=35) des projets ont regroupé plusieurs corps d'emploi du personnel professionnel d'un seul cégep. Dans 29% des cas, l'activité de perfectionnement a regroupé du personnel professionnel de plusieurs corps d'emploi de plusieurs cégeps et dans 5% des cas elle a regroupé du personnel professionnel d'un seul corps d'emploi de plusieurs cégeps.

TABLEAU 22
Pourcentage des responsables de projet par lieu de réalisation de l'activité de perfectionnement

	N	%
Le cégep d'origine..	13	39%
Un autre cégep.....	7	22%
Un autre lieu.....	13	39%
Total.....	33	100%

TABLEAU 23
Pourcentage des projets par nombre de cégeps concernés par l'activité de perfectionnement

	N	%
1 cégep.....	17	53%
2 à 6 cégeps.....	6	19%
7 à 16 cégeps.....	6	19%
17 cégeps et plus...	3	9%
Total.....	32	100%

TABLEAU 24
Pourcentage des projets par nombre de corps d'emploi regroupés par activité de perfectionnement

	N	%
Plusieurs corps d'emploi dans un seul cégep.....	20	57%
Plusieurs corps d'emploi de plusieurs cégeps.....	10	29%
Un seul corps d'emploi de plusieurs cégeps.....	5	14%
Total.....	35	100%

4.2 Phase d'élaboration des projets

4.2.1 Aide reçue

Les responsables de projet font appel au cours de l'élaboration de leur projet de perfectionnement à des personnes ou à des organismes pour obtenir leur aide. Ils font d'abord appel à des collègues de travail puisque cette source d'aide est mentionnée par 72% (R=21) des responsables de projet (voir tableau 25 pour les données et pour la signification de la valeur de R). La seconde source en importance est celle des délégués au comité local de perfectionnement (62%, R=18). Enfin la Direction des affaires éducatives est mentionnée dans 10% (R=3) des cas.

TABLEAU 25
Pourcentage des responsables de projet selon les personnes ou les organismes consultés
(Le pourcentage est calculé sur le nombre de cas)

Des collègues de travail concernés par le projet.....	21
.....	72%
La ou les personnes déléguées au comité local de perfectionnement.....	18
.....	62%
La Direction des affaires étudiantes de la DGEC.....	3
.....	10%
Total.....	42
.....	145%

NOTE: Chaque cellule correspond à une réponse (R désigne le nombre de réponses) et le total correspond à la somme des réponses. Ainsi, dans le tableau ci-dessus, vingt et une personnes différentes ont répondu qu'elles avaient consultées des collègues de travail, le pourcentage 72%, correspond au nombre de personnes différentes (N) ayant répondu à l'ensemble des catégories du tableau: donc 21/N = 72% et dans ce tableau, N=29 (à noter que la valeur de N n'apparaît pas dans ce type de tableau). La lecture du tableau montre bien que certaines personnes ont indiqué plus d'une source puisque R=42 représente 145% de la valeur de N (42/145 multiplié par 100 = 29). La valeur de R représente donc la somme des réponses données par les N=29 personnes différentes. Dans les questions à choix multiples, ce mode de présentation des résultats présente l'avantage de conserver le maximum des informations recueillies.

L'aide reçue par les personnes consultées semble, de manière générale, répondre aux attentes des responsables de projet. En effet, cette aide est qualifiée, dans des proportions très élevées, de "claire", "satisfaisante" et "efficace" par les responsables de projet (voir tableau 26). En ce qui a trait aux types d'aide reçue de la part de leur cégep, l'aide "technique" est mentionnée par le plus grand nombre de personnes (97%, R=28). À titre d'exemple d'aide technique, nous suggérions dans le questionnaire, les services de secrétariat (voir tableau 27). L'aide financière est mentionnée par huit personnes (28%). Quant à la catégorie "autre" type d'aide, les personnes ont formulé les commentaires suivants: "Pas beaucoup de support, sinon nul.../...Le cégep a accepté les frais de téléphone.../...Libération sur le temps de travail" (NOTE: nous reproduisons ici des commentaires formulés par les responsables de projet, le signe "/" sépare les commentaires formulés par des personnes différentes). Certaines personnes ont également signalé que le cégep avait soit contribué au financement du projet, soit avancé les fonds avant que ceux-ci ne soient remboursés par la Direction des affaires éducatives.

TABLEAU 26
Pourcentage des responsables de projet selon leur évaluation de l'aide reçue de la part des personnes ou des organismes consultés
(Le pourcentage est calculé sur le nombre de cas)

Claire.....	30
.....	97%
Satisfaisante..	27
.....	87%
Efficace.....	26
.....	84%
Total.....	83
.....	268%

TABLEAU 27
Pourcentage des responsables de projet
par type d'appui reçu de leur cégep
(Le pourcentage est calculé sur le nombre de cas)

Technique.....	28
.....	97%
Autre.....	9
.....	31%
Financier.....	8
.....	28%
Total.....	45
.....	155%

4.2.2 Degré de satisfaction quant à l'aide reçue

Le degré de satisfaction affiché par les responsables de projet quant à l'aide reçue au cours de la phase de préparation du projet de perfectionnement s'avère en général très élevé. C'est l'aide reçue des délégués au comité local de perfectionnement qui engendre le taux de satisfaction le plus élevé: 97% (N=34) des responsables de projet la trouve "très satisfaisante" ou "satisfaisante". Par ailleurs, une personne s'en dit "insatisfaite" (voir tableau 28). Vient ensuite celle reçue de leur cégep dont 81% (N=36) la trouve "très satisfaisante" ou "satisfaisante" alors que 9% la trouve au contraire "insatisfaisante" ou "très insatisfaisante" (voir tableau 29). Enfin 76% (N=34) des responsables expriment les mêmes degrés de satisfaction pour l'aide reçue de la Direction des affaires éducatives, alors que 3% s'en trouve insatisfaite (voir tableau 30).

TABLEAU 28
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant à l'appui reçu de la part des personnes déléguées au comité local de perfectionnement

	N	%
Très satisfaisant.....	9	26%
Satisfaisant.....	24	71%
Plus ou moins satisfaisant.....	0	0%
Insatisfaisant.....	1	3%
Très insatisfaisant.....	0	0%
Total.....	34	100%

TABLEAU 29
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant à l'appui reçu dans leur cégep pour préparer leur projet

	N	%
Très satisfaisant.....	9	25%
Satisfaisant.....	20	56%
Plus ou moins satisfaisant.....	4	11%
Insatisfaisant.....	2	6%
Très insatisfaisant.....	1	3%
Total.....	36	101%

TABLEAU 30
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant à l'appui reçu de la Direction des affaires éducatives pour élaborer leur projet de perfectionnement

	N	%
Très satisfaisant.....	9	26%
Satisfaisant.....	17	50%
Plus ou moins satisfaisant.....	7	21%
Insatisfaisant.....	0	0%
Très insatisfaisant.....	1	3%
Total.....	34	100%

4.2.3 Formulaire de demande

Les responsables de projet sont-elles ou sont-ils confrontés à des difficultés particulières au moment de remplir le formulaire de demande de subvention? La majorité de ceux qui ont r4pondu au questionnaire ne semble pas avoir rencontré de difficultés particulières. Signalons tout de même qu'un responsable sur cinq dit avoir rencontré des difficultés avec la nature des informations demandées dans le formulaire de demande de subvention et que pour une personne sur dix, la formulation des questions a pu soulever quelques difficultés. Le degré de satisfaction quant à la nature des questions posées dans le formulaire de demande s'avère tout de même très élevé (voir tableau 31).

TABLEAU 31
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant à la nature des questions posées dans le formulaire de demande de subvention

	N	%
Très satisfaisant.....	1	3%
Satisfaisant.....	32	89%
Plus ou moins satisfaisant.....	3	9%
Insatisfaisant.....	0	0%
Très insatisfaisant.....	0	0%
Total.....	35	101%

Toutefois ce taux élevé de satisfaction ne doit pas faire oublier certaines difficultés rencontrées lors de la préparation du projet. Ainsi, 86% (R=31) des responsables de projet ont trouvé "très facile" ou "facile" de définir les objectifs du projet (voir tableau 32). Sept personnes sur dix ont exprimé le même avis sur les trois éléments suivants: trouver la ou les personnes-ressources, établir les prévisions budgétaires pour la ou les personnes-ressources et enfin remplir le formulaire de demande de subvention. établir les contacts avec les collègues de travail dans le but de dresser la liste des personnes intéressées à participer à l'activité de perfectionnement constitue, par ailleurs, une tâche présentant encore plus de difficulté que les précédentes. En effet, seulement 64% (R=23) des responsables de projet l'on trouvé "très facile" ou "facile" à réaliser.

TABLEAU 32
Pourcentage des responsables de projet selon qu'ils ont trouvé "très facile" ou "facile" la réalisation de chacune des étapes décrites ci-dessous

Définir les objectifs du projet.....	31
.....	86%
Trouver la ou les personnes-ressources..	26
.....	72%
établir les prévisions budgétaires pour la ou les personnes-ressources.....	25
.....	69%
Remplir le formulaire de demande de subvention.....	25
.....	69%
établir les contacts avec les collègues de travail pour dresser la liste des personnes intéressées à participer à l'activité.....	23
.....	64%
Total.....	130
.....	361%

4.2.4 Sélection des projets

Dans la gestion du Programme de perfectionnement provincial, la sélection des projets par le Comité consultatif paritaire (CCPPP) constitue un aspect important du processus administratif. À ce sujet, à peine plus d'un responsable de projet sur trois (36%, N=36) connaissait le processus de sélection des projets de perfectionnement au moment de soumettre sa demande à la Direction des affaires éducatives. C'est donc dire que près des deux tiers des personnes ne le connaissaient pas. Par ailleurs, celles pour qui ce processus était connu le jugeaient "très adéquat" ou "adéquat" dans une proportion de 92% (N=12).

Toutefois, c'est dans des proportions très élevées que les responsables de projet adhèrent aux critères de sélection des projets utilisés par le CCPPP En effet, plus de huit ou neuf personnes sur dix trouvent que les "objectifs" et la "méthodologie", la "pertinence" et la "cohérence" des projets sont des critères "très importants" ou "importants" (voir tableaux 33, 34 et 35).

Il y aurait sans nul doute un travail de sensibilisation à faire pour informer davantage les responsables de projet sur le processus de sélection des projets de perfectionnement soumis à la Direction des affaires éducatives puisque les deux tiers en ignorent les détails. Dans leur ensemble toutefois, les responsables de projet trouvent le processus de sélection des projets "très satisfaisant" (14%, N=36) ou "satisfaisant" (78%) (voir tableau 36)

TABLEAU 33
Pourcentage des responsables de projet selon le degré d'importance accordé au critère de sélection suivant: "la cohérence du projet c'est-à-dire le rapport entre les objectifs, le contenu, la méthodologie et les activités d'apprentissage et la durée prévue pour atteindre les objectifs"

	N	%
Très important.....	13	37%
Important.....	21	60%
Plus ou moins important.....	1	3%
Peu important.....	0	0%
Très peu important.....	0	0%
Total.....	35	100%

TABLEAU 34
Pourcentage des responsables de projet selon le degré d'importance accordé au critère de sélection suivant: "les **objectifs** et la **méthodologie** c'est-à-dire à la précision et la clarté des objectifs et des activités d'apprentissage décrits dans le formulaire de demande"

	N	%
Très important.....	11	31%
Important.....	19	54%
Plus ou moins important.....	5	14%
Peu important.....	0	0%
Très peu important.....	0	0%
Total.....	35	99%

TABLEAU 35
Pourcentage des responsables de projet selon le degré d'importance accordé au critère de sélection suivant: "la **pertinence** du projet c'est-à-dire la démonstration du besoin d'un tel perfectionnement par rapport aux fonctions que doivent exercer les professionnelles et les professionnels concernés"

	N	%
Très important.....	17	49%
Important.....	15	43%
Plus ou moins important.....	2	6%
Peu important.....	1	3%
Très peu important.....	0	0%
Total.....	35	101%

TABLEAU 36
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant au processus de sélection des projets

	N	%
Très satisfaisant.....	5	14%
Satisfaisant.....	28	78%
Plus ou moins satisfaisant.....	2	6%
Insatisfaisant.....	0	0%
Très insatisfaisant.....	1	3%
Total.....	36	101%

4.2.5 Degré de satisfaction des responsables

L'élaboration d'un projet de perfectionnement pour une professionnelle ou un professionnel s'inscrit dans un processus administratif nécessitant la participation du collège, de la ou des personnes-ressources, de la Direction des affaires éducatives et parfois d'autres organismes. L'ensemble du processus administratif est structuré par les règles de procédure du Programme de perfectionnement provincial. À cet égard, le degré de satisfaction quant au processus administratif pour effectuer une demande de subvention est très élevé puisque 11% (N=36) des responsables de projet le trouvent "très satisfaisant" et que 83% le trouvent "satisfaisant" (voir tableau 37). Notons que le degré de satisfaction est tout aussi élevé quant aux délais pour recevoir l'accusé de réception de la demande de subvention et la réponse confirmant ou non l'acceptation de leur projet (voir tableaux 38 et 39).

En ce qui concerne la documentation reçue pour préparer le projet, trois responsables de projet sur quatre la trouvent "très satisfaisante" ou "satisfaisante". Par contre, une personne sur quatre la trouve "plus ou moins satisfaisante" (voir tableau 40).

TABLEAU 37
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant au processus administratif pour effectuer une demande de subvention

	N	%
Très satisfaisant.....	4	11%
Satisfaisant.....	30	83%
Plus ou moins satisfaisant.....	1	3%
Insatisfaisant.....	1	3%
Très insatisfaisant.....	0	0%
Total.....	36	100%

TABLEAU 38
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant aux délais pour recevoir l'accusé de réception de leur demande de subvention

	N	%
Très satisfaisant.....	12	33%
Satisfaisant.....	21	58%
Plus ou moins satisfaisant.....	3	8%
Insatisfaisant.....	0	0%
Très insatisfaisant.....	0	0%
Total.....	36	99%

TABLEAU 39
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant aux délais pour recevoir la réponse confirmant ou non l'acceptation de leur projet

	N	%
Très satisfaisant.....	10	28%
Satisfaisant.....	20	56%
Plus ou moins satisfaisant.....	5	14%
Insatisfaisant.....	0	0%
Très insatisfaisant.....	1	3%
Total.....	36	101%

TABLEAU 40
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant à la documentation reçue pour préparer leur projet

	N	%
Très satisfaisant.....	10	28%
Satisfaisant.....	21	58%
Plus ou moins satisfaisant.....	5	14%
Insatisfaisant.....	0	0%
Très insatisfaisant.....	0	0%
Total.....	36	100%

4.3 Réalisation des activités de perfectionnement

4.3.1 Rôle du cégep

Dans le processus de perfectionnement du personnel professionnel, la phase de réalisation des activités de perfectionnement constitue une étape importante. Celle-ci est décisive dans la mesure où elle détermine si oui ou non les objectifs visés par l'activité de perfectionnement seront atteints. À cet égard, le rôle joué par le cégep peut-être déterminant. D'ailleurs, près d'un responsable de projet sur deux (47%, N=34) déclare que l'aide apportée par leur cégep a favorisé l'atteinte des objectifs visés par l'activité de

perfectionnement. Mentionnons ici que les seize responsables concernés viennent d'autant de cégeps différents. L'aide mentionnée prend le plus souvent la forme, selon les commentaires formulés par les responsables de projet, d'une libération du personnel professionnel sur leurs heures de travail. La participation financière ou tout simplement l'intérêt que le "cégep" porte au projet sont également mentionnées comme étant des formes d'appui à la réalisation du projet de perfectionnement. Parmi les 53% (N=34) des responsables de projet qui mentionnaient n'avoir pas reçu d'aide de leur cégep, seulement 13% (N=16) déclare qu'elle aurait été souhaitable. Comme on peut le constater, la pertinence d'une aide du cégep en ce qui a trait au perfectionnement du personnel professionnel est loin de faire l'unanimité, tout au moins à l'étape de réalisation de l'activité de perfectionnement. Peut-être souhaite-t-on son aide à la phase de l'évaluation des besoins ou peut-être souhaite-t-on davantage la mise sur pied de mesures plus tangibles visant à favoriser le perfectionnement du personnel professionnel?

4.3.2 L'atteinte des objectifs de perfectionnement

Précisons tout d'abord que la planification des activités de perfectionnement semble de manière générale très efficace, puisque 97% (N=34) des responsables de projet affirment que l'activité de perfectionnement à laquelle elles ou ils ont participé s'est déroulée selon les modalités prévues dans le projet. C'est dans une proportion aussi élevée que ces personnes expriment leur satisfaction quant à l'atteinte des objectifs visés dans leur activité de perfectionnement. En effet, 29% (N=34) trouvent "très satisfaisant" et 68% "satisfaisant" le degré d'atteinte de ces objectifs (voir tableau 41).

TABLEAU 41
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant à l'atteinte des objectifs visés par l'activité de perfectionnement

	N	%
Très satisfaisant.....	10	29%
Satisfaisant.....	23	68%
Plus ou moins satisfaisant.....	1	3%
Insatisfaisant.....	0	0%
Très insatisfaisant.....	0	0%
Total.....	34	100%

4.3.3 Évaluation des activités de perfectionnement

La question de la réalisation de l'évaluation des activités de perfectionnement est jugée importante par les responsables de projet. Trois responsables de projet sur quatre (76%, N=33) déclarent qu'à la fin de la session de formation, le groupe de travail a procédé à l'évaluation de l'activité de perfectionnement. Les huit responsables de projet dont l'activité de perfectionnement n'a pas été évaluée considèrent par ailleurs souhaitable que les participantes et les participants procèdent à une telle évaluation. Ils privilégient de préférence une évaluation écrite de ces activités (67%, R=8), ensuite, dans une proportion moindre (42%, R=5), ils en privilégient une évaluation verbale (voir tableau 42). Seulement une personne sur trois priviligierait une évaluation faisant appel à ces deux modes. Dans l'un ou l'autre des modes mentionnés ci-dessus, il s'agit d'une évaluation effectuée par chacune des personnes participant à l'activité de perfectionnement.

Dans le cadre actuel du fonctionnement du Programme de perfectionnement provincial, les responsables de projet doivent remplir, à la suite du déroulement de l'activité de perfectionnement, une fiche intitulée "Bilan d'activités". Les renseignements demandés sur cette fiche permettent de "faire le point" sur l'activité selon 87% (N=31) des responsables de projet, alors que 74% (N=31) les trouvent pertinents pour réaliser un "bilan d'activités" (voir tableau 43). Le premier aspect a davantage trait aux aspects techniques, tels que le nombre de participantes et de participants, alors que le "bilan d'activités" traite de l'évaluation de l'atteinte des objectifs.

L'évaluation des activités de perfectionnement semble souhaitable et souhaitée selon les commentaires formulés par certains responsables. Ceux-ci expriment également l'avis que cette évaluation devrait être effectuée par l'ensemble des participantes et des participants à l'activité.

TABLEAU 42
Pourcentage des responsables de projet
selon le mode privilégié pour effectuer
l'évaluation des activités de perfectionnement

Effectuer une évaluation écrite....	8
.....	67%
Effectuer une évaluation verbale...	5
.....	42%
Effectuer une évaluation verbale et écrite.....	4
.....	33%
Total.....	17
.....	142%

TABLEAU 43
Pourcentage des responsables de projet
selon leur évaluation des données recueillies
pour effectuer l'une ou l'autres des étapes
suivantes:

	Personnel cadre	
	N	%
-faire le point sur l'activité de perfectionnement		
Oui.....	27	87%
Non.....	4	13%
Total....	31	100%
-réaliser un bilan de l'activité de perfectionnement		
Oui.....	23	74%
Non.....	8	26%
Total....	31	100%

4.4 Retombées des activités de perfectionnement

4.4.1 Diffusion des savoirs et savoir-faire acquis

Pour la majorité des personnes ayant participé à une activité de perfectionnement, les acquis de cette expérience semblent importants. Ainsi, 26% (N=34) des responsables de projet trouve "très satisfaisants" les savoirs et les savoir-faire acquis au cours de leur activité de perfectionnement, alors que 65% les trouve "satisfaisants" (voir tableau 44). Moins d'une personne sur dix donc trouve ces acquis "plus ou moins satisfaisants" ou "insatisfaisants".

TABLEAU 44
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant aux savoirs et aux savoir-faire acquis au cours de l'activité de perfectionnement

	N	%
Très satisfaisant.....	9	26%
Satisfaisant.....	22	65%
Plus ou moins satisfaisant.....	2	6%
Insatisfaisant.....	1	3%
Très insatisfaisant.....	0	0%
Total.....	34	100%

Quels bénéfices retirent le milieu de ces activités de perfectionnement? Sous quelles formes les retombées des activités de perfectionnement pénètrent-elles le milieu de travail du personnel professionnel?

Selon les données recueillies, le rapport synthèse des activités rédigé pour des collègues de travail constitue un mode marginal de diffusion des savoirs acquis lors des activités de perfectionnement. En effet, 29% (N=34) seulement des responsables de projet ont rédigé un tel rapport synthèse. Par contre, 76% (N=34) disent avoir échangé et partagé avec leurs collègues de travail sur les savoirs et les savoir-faire acquis.

De retour dans leur milieu de travail, ces personnes sont-elles en mesure de mettre en application, dans les semaines et les mois suivants leur participation à une activité de perfectionnement, les savoir et les savoir-faire acquis? A cette question, 71% (N=34) ont répondu par l'affirmative et 29% ont répondu qu'elles n'avaient pu le faire que partiellement. Une personne à précisé que la "surcharge de travail à son retour" avait rendu très difficile la mise en application de ces savoirs et savoir-faire. En ce concerne ce transfert, une majorité (71%, N=34) des responsables le trouvent "très

satisfaisant" ou "satisfaisant" alors que trois personnes sur dix le trouvent "plus ou moins satisfaisant" ou "insatisfaisant" (voir tableau 45). Chez le personnel cadre, 63% (N=33) trouve "très satisfaisantes ou satisfaisantes" les retombées des activités de perfectionnement dans leur cégep, 33% les trouve "plus ou moins satisfaisantes" et 3% les trouve "très insatisfaisantes" (voir tableau 46).

Donc, tant chez le personnel cadre que chez le personnel professionnel, environ une personne sur trois trouve plus ou moins satisfaisant le transfert dans leur cégep des savoirs et des savoir-faire nouveaux acquis par les membres du personnel professionnel à la suite de leur participation à une activité de perfectionnement. Compte tenu des commentaires formulés par ailleurs par les membres du personnel professionnel relativement à leur charge de travail et l'impact de celle-ci sur le temps dont ils peuvent disposer, on peut formuler l'hypothèse que la principale contrainte à un transfert plus satisfaisant des acquis de perfectionnement dans le milieu est liée à la charge de travail.

TABLEAU 45
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré de satisfaction quant au transfert dans leur milieu de travail des savoirs et des savoir-faire acquis au cours de l'activité de perfectionnement

	N	%
Très satisfaisant.....	8	24%
Satisfaisant.....	16	47%
Plus ou moins satisfaisant.....	9	26%
Insatisfaisant.....	1	3%
Très insatisfaisant.....	0	0%
Total.....	34	100%

TABLEAU 46
Pourcentage des cadres ayant répondu au questionnaire selon leur degré de satisfaction quant aux retombées des activités de perfectionnement réalisées par le personnel professionnel dans le cadre du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps

	N	%
Très satisfaisant.....	7	21%
Satisfaisant.....	14	42%
Plus ou moins satisfaisant.....	11	33%
Insatisfaisant.....	0	0%
Très insatisfaisant.....	1	3%
Total.....	33	99%

4.4.2 Efficacité du Programme provincial

Une large majorité de responsables de projet semble d'accord pour admettre que le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps a un degré d'efficacité suffisant pour leur permettre d'atteindre des objectifs de perfectionnement. À cet égard, 85% (N=35) des responsables le trouve "très efficace" ou "efficace" pour mettre à jour les savoirs et les savoir-faire sur des objets relatifs au rôle du personnel professionnel dans les cégeps (voir tableau 47). C'est dans une proportion légèrement inférieure que 77% (N=35) des responsables, le trouve "très efficace" ou "efficace" pour améliorer l'efficacité de leur pratique professionnelle (voir tableau 48). Sur ce point toutefois, 17% le trouve "plus ou moins efficace" alors que 6% le trouve "peu ou très peu efficace".

À la question: "ce Programme est-il efficace pour répondre à vos besoins de perfectionnement?" 15% (N=35) des responsables de projet le trouve "très efficace", 59% le trouve "efficace", 18% le trouve "plus ou moins efficace", et 9% le trouve "peu ou très peu efficace" (voir tableau 49).

TABLEAU 47
Pourcentage des responsables de projet selon le degré d'efficacité attribué au Programme de perfectionnement provincial pour atteindre l'objectif suivant: "mettre à jour les savoirs et les savoir-faire sur des objets relatifs à leur rôle professionnel dans leur cégep"

	N	%
Très efficace.....	5	14%
Efficace.....	25	71%
Plus ou moins efficace.....	2	6%
Peu efficace.....	3	9%
Très peu efficace.....	0	0%
Total.....	35	100%

TABLEAU 48
Pourcentage des responsables de projet selon le degré d'efficacité attribué au Programme de perfectionnement provincial pour atteindre l'objectif suivant: "améliorer l'efficacité de leur pratique professionnelle"

	N	%
Très efficace.....	4	11%
Efficace.....	23	66%
Plus ou moins efficace.....	6	17%
Peu efficace.....	1	3%
Très peu efficace.....	1	3%
Total.....	35	100%

TABLEAU 49
Pourcentage des responsables de projet selon le degré d'efficacité attribué au Programme de perfectionnement provincial pour atteindre l'objectif suivant: "répondre à leurs besoins de perfectionnement"

	N	%
Très efficace.....	5	15%
Efficace.....	20	59%
Plus ou moins efficace.....	6	18%
Peu efficace.....	2	6%
Très peu efficace.....	1	3%
Total.....	34	101%

4.4.3 De nouveaux besoins de perfectionnement

Parmi les retombées des activités de perfectionnement figurent la détermination, par le personnel professionnel, de nouveaux besoins de perfectionnement. À ce sujet, 85% (N=33) des responsables de projet ont exprimé l'opinion que leur participation à une activité de perfectionnement collectif a suscité pour eux-mêmes d'autres besoins de perfectionnement. De même, c'est dans une proportion de 84% (N=25) que ces responsables de projet croient que leur participation à une activité de perfectionnement collectif a suscité chez leur collègues de travail des besoins de perfectionnement. Dans ce dernier cas, on peut dire qu'il s'agit d'un effet d'entrainement, d'un besoin de perfectionnement induit chez des membres du personnel professionnel par la participation de leurs collègues de travail à des activités de perfectionnement.

Si la participation à une activité de perfectionnement collectif engendre de nouveaux besoins en matière de perfectionnement chez le personnel professionnel, dans quelle mesure les personnes qui ont vécu une première expérience dans le cadre du Programme de perfectionnement provincial sont-elles intéressées à la renouveler? À ce sujet, le degré d'intérêt s'avère très élevé puisque 77% (N=35) des responsables de projet seraient "très intéressés" à participer à une nouvelle activité de perfectionnement dans le cadre de ce programme. Un autre 20% de ces responsables se montrent "intéressés" par une participation éventuelle à une nouvelle activité de perfectionnement, une personne se dit par ailleurs "plus ou moins intéressée" à renouveler cette expérience tout en précisant cependant que cela "dépendra de l'objet de ce perfectionnement" (voir tableau 50).

TABLEAU 50
Pourcentage des responsables de projet selon leur degré d'intérêt à participer de nouveau à une activité de perfectionnement dans le cadre du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps

	N	%
Très intéressé.....	27	77%
Intéressé.....	7	20%
Plus ou moins intéressé.....	1	3%
Peu intéressé.....	0	0%
Très peu intéressé.....	0	0%
Total.....	35	100%

CHAPITRE 5

5 REGLES ADMINISTRATIVES DU PROGRAMME PROVINCIAL

5.1 Règles de financement

La question des règles de financement des activités de perfectionnement est au centre des préoccupations des personnes ayant répondu aux questionnaires. Dans l'un et l'autre des questionnaires, sept questions étaient consacrées à ce thème, dont quatre étaient des questions ouvertes. Les nombreux commentaires formulés par ceux qui y ont répondu constituent, selon nous, une indication de l'importance accordée à cet aspect du Programme de perfectionnement provincial du personnel professionnel. Cette section est consacrée à l'analyse des données relatives aux règles de financement du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps.

5.1.1 Honoraires des personnes-ressources

La question des personnes-ressources peut être abordée sous deux aspects, celui de leur disponibilité pour donner tel ou tel type de formation et celui de leur rémunération. Nous abordons ici le second aspect.

Les règles actuelles de financement du Programme de perfectionnement provincial prévoient des honoraires jusqu'à concurrence de 450$ par jour. Ce montant est jugé "très adéquat ou adéquat" par 55% (N=62) du personnel professionnel et par 68% (N=47) du personnel cadre. Cela veut donc dire qu'il y a un pourcentage assez élevé de personnes qui le trouve inadéquat. De fait, 24% du personnel professionnel le trouve "plus ou moins adéquat", alors que 21% le trouve "inadéquat ou très inadéquat". Les pourcentages respectifs pour le personnel cadre sont de 17% et 15% (voir tableau 51). Les personnes insatisfaites se retrouvent principalement dans les cégeps anglophones: 100% (N=6) du personnel professionnel et 50% (N=6) du personnel cadre trouve ce montant "inadéquat ou très inadéquat. De plus, le personnel professionnel qui trouve ce montant "inadéquat ou très inadéquat" est concentré dans les grands cégeps (54%, N=13), lesquels sont situés dans les régions métropolitaines de Québec et de Montréal (zone 1; 62%, N=13, des personnes trouve ce montant inadéquat ou très inadéquat). Par contre, le personnel cadre qui le considère "inadéquat ou très inadéquat" se retrouve principalement dans les cégeps de moyenne importance (40%, N=15) et dans les cégeps du centre du Québec (zone 2; 43% N=7).

Les personnes insatisfaites du montant maximum alloué étaient invitées à suggérer un nouveau montant. Une majorité de personnes, chez les deux groupes de personnel, suggèrent un montant de 600$ par jour (voir tableau 52). En outre, près d'une personne sur cinq chez le personnel professionnel suggère un montant supérieur à 600$ par jour alors que cette proportion est de une personne sur sept chez le personnel cadre. En fait, les montants suggérés en guise de montants maximals pour la rémunération des personnes-ressources s'échelonnent de sept cent cinquante à mille deux cents dollars par jour chez les deux groupes de personnel.

TABLEAU 51
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon leur degré d'adhésion à l'énoncé suivant: "les règles de financement du Programme prévoient des honoraires pour les personnes-ressources jusqu'à concurrence de 450$ par jour, jugez-vous ce montant:"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Très adéquat.....	4	7%	9	19%
Adéquat.....	30	48%	23	49%
Plus ou moins adéquat....	15	24%	8	17%
Inadéquat.....	7	11%	7	15%
Très inadéquat.....	6	10%	0	0%
Total.....	62	100%	47	100%

TABLEAU 52
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon les montants des honoraires suggérés pour les personnes-ressources

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Moins de 600$.....	4	15%	2	15%
600$.....	17	63%	9	69%
Plus de 600$.....	6	22%	2	15%
Total.....	27	100%	13	99%

5.1.2 Frais de séjour

Les frais de séjour admissibles pouvant être remboursés aux personnes-ressources dans le cadre du Programme provincial sont de 93$ par jour lorsque l'activité a lieu dans la ville de Hull ou sur le territoire des communautés urbaines de Québec et de Montréal, incluant les villes de Laval et de Longueuil; le montant maximum est de 79$ lorsqu'elle a lieu ailleurs au Québec. Trois personnes ou moins sur dix trouvent ces montants "adéquats ou très adéquats" (voir tableau 53). Par contre, 45% (N=62) du personnel professionnel les trouve "inadéquats ou très inadéquats", ce pourcentage est de 40% (N=47) chez le personnel cadre. Si on tient compte également des personnes qui les trouvent "plus ou moins adéquats", les pourcentages montent respectivement à 70% chez le personnel professionnel et à 76% chez le personnel cadre. Il y a donc une forte majorité chez les deux groupes de personnel pour trouver ces montants inadéquats et souhaiter un changement. Sur cette question, tout comme pour les honoraires des personnes-ressources, les anglophones se montrent proportionnellement plus insatisfaits de ces montants que leurs collègues francophones. Le personnel cadre trouvant ces montants inadéquats est proportionnellement plus élevé dans les petits cégeps (53%, N=19) et dans les cégeps éloignés des centres urbains (zone 1: 21%, zone 2: 16%, zone 3: 26%, zone 4: 37%; N=19). Chez le personnel professionnel deux distributions en apparence contradictoires se dessinent. D'une part, les personnes insatisfaites de ces montants sont proportionnellement plus nombreuses dans les grands cégeps (37%, N=27), et on les retrouve d'autre part, dans les cégeps dont l'effectif du personnel professionnel est égal ou inférieur à quinze personnes (33%, N=27). Cela nous apparaît contradictoire parce que dans les grands cégeps l'effectif professionnel est généralement élevé. Cette apparente contradiction s'explique, selon nous, par le fait que la totalité des anglophones trouvent ces montants "inadéquats ou très inadéquats". Or, sur quatre cégeps anglophones trois appartiennent à la catégorie des grands cégeps. Cette répartition pour ainsi dire opposée des anglophones et des francophones et la concentration des anglophones dans les grands cégeps expliquent donc la contradiction soulignée plus haut. On peut tirer la conclusion suivante: il y a deux groupes de personnes insatisfaites des montants alloués pour les frais de séjour, d'une part, le personnel professionnel des cégeps anglophones et, d'autre part, le personnel professionnel des cégeps dont l'effectif professionnel est égal ou inférieur à quinze personnes. Soulignons par ailleurs qu'aucune tendance claire ne se dessine quant à la distribution dans chacune des zones de la province.

TABLEAU 53
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon leur degré d'adhésion à l'énoncé suivant: "les frais de séjour maximum autorisés pour les personnes-ressources sont de 93$ par jour (repas et logement compris) lorsque l'activité de perfectionnement a lieu dans la ville de Hull ou sur le territoire des communautés urbaines de Québec et de Montréal, incluant les villes de Laval et de Longueuil, ce montant maximum est de 79$ lorsqu'elle a lieu ailleurs au Québec, ces montants vous semblent-ils:"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Très adéquat.....	2	3%	2	4%
Adéquat.....	16	27%	9	19%
Plus ou moins adéquat....	15	25%	17	36%
Inadéquat.....	16	27%	17	36%
Très inadéquat.....	11	18%	2	4%
Total.....	62	100%	47	99%

Nous avons demandé aux personnes de suggérer les montants qui leur apparaissaient les plus appropriés relativement aux frais de séjour. À ce sujet, les réponses des personnels professionnel et cadre relatives aux montants suggérés sont très différentes s'ils sont des zones urbaines de Montréal et de Québec, alors qu'elles sont relativement semblables s'ils sont des autres régions de la Province. Soulignons ici que le pourcentage du personnel professionnel ayant répondu à cette question est de 50% (30/62) et que celui du personnel cadre est de 60% (30/47).

En ce qui a trait aux zones urbaines de Québec et de Montréal, les montants variant de 85$ à 115$ par jour (catégorie: 115$ ou moins dans le tableau 54) recueillent l'adhésion de 27% (N=30) du personnel professionnel et de 63% (N=30) du personnel cadre. Par ailleurs, 73% des professionnels suggèrent des montants égaux ou supérieurs à 120$ par jour, alors que seulement 36% des cadres abondent dans le même sens. Pour les autres régions du Québec, les montants suggérés se répartissent dans des proportions équivalentes dans les deux groupes de personnel. Une personne sur trois suggère des montants compris entre 100 et 110$ par jour, alors qu'environ une personne sur quatre propose un montant supérieur à 110$ (voir tableau 55). Précisons que, dans ce dernier cas, les montants suggérés atteignent 150$ par jour.

TABLEAU 54
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon les montants des frais de séjour suggérés pour les régions de Montréal et de Québec

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
115$ ou moins par jour...	8	27%	19	63%
120$ à 125$ par jour.....	13	43%	7	23%
Plus de 125$ par jour....	9	30%	4	13%
Total.....	30	100%	30	99%

TABLEAU 55
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon les montants des frais de séjour suggérés pour les autres régions du Québec

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
80$ à 95$ par jour.....	11	38%	13	45%
100$ à 110$ par jour.....	10	34%	10	34%
Plus de 110$ par jour....	8	28%	6	21%
Total.....	29	100%	29	100%

5.1.3 Synthèse des données

Il faut, avant de tirer les conclusions en ce qui a trait aux règles de financement, faire la synthèse des commentaires-propositions formulés par les personnels professionnel et cadre, propositions d'ailleurs qui sont convergentes.

Une première catégorie de propositions découlant de leurs commentaires indiquent qu'ils aimeraient voir augmenter les montants maximals alloués, que ce soit pour la rémunération des personnes-ressources ou pour les frais de séjour (logement et repas). À ce sujet, l'analyse des données quantitatives dans les paragraphes précédents coincident parfaitement avec cette opinion découlant de leurs commentaires. En ce qui regarde la rémunération des

personnes-ressources, on fait état de la nécessité de tenir compte du temps consacré à leur déplacement. À ce sujet, les cégeps des régions éloignées seraient particulièrement pénalisés.

La seconde catégorie de propositions découlant de leurs commentaires indique qu'ils aimeraient que le Programme provincial autorise la compensation de frais comme par exemple les dépenses de participation des participantes et des participants aux activités de perfectionnement ou encore autorise l'achat de matériel tels que livres, cassettes, logiciels, etc., nécessaires au déroulement de la session de formation. Cette proposition vise à tenir compte notamment de la situation particulière vécue par le personnel professionnel des cégeps situés dans les régions éloignées des centres urbains de Montréal et de Québec. Une version plus étendue de cette proposition vise à la compensation des frais de déplacement des participantes et des participants, chaque fois qu'il s'agit d'une activité de perfectionnement regroupant plusieurs cégeps. Quelle que soit sa version, cette proposition est justifiée par l'insuffisance des fonds alloués à ces fins aux comités locaux de perfectionnement (Convention collective: clause 7-3.04 (CEQ); clause 7-2.04 (CSN); clause 6-2.04 (John Abbott).

La troisième catégorie de propositions vise à ouvrir le Programme provincial à d'autres types de perfectionnement, tels que les colloques et les congrès. Tout comme la proposition précédente, l'insuffisance des fonds alloués aux comités locaux de perfectionnement est invoquée pour appuyer ce type de proposition.

Les deux dernières propositions ont une portée moins large. D'une part, on suggère de verser un montant forfaitaire à un membre du personnel professionnel lorsqu'il agit à titre de personne-ressource lors d'un colloque ou d'un congrès et, d'autre part, on suggère d'assouplir les délais prescrits pour recevoir et analyser les projets, en particulier lorsque les fonds alloués au Programme provincial n'ont pas été entièrement dépensés au cours d'un trimestre.

5.2 Procédure de remboursement

La procédure de remboursement des frais autorisés par le Comité consultatif paritaire satisfait environ six membres du personnel cadre et sept membres du personnel professionnel sur dix. Environ un membre sur cinq des deux groupes la trouve "plus ou moins adéquate", alors qu'un membre sur dix du personnel professionnel la trouve "inadéquate ou très inadéquate" et qu'un membre sur cinq du personnel cadre exprime la même opinion. (voir tableau 56). Chez le personnel professionnel, les personnes insatisfaites se concentrent, d'une part, dans les grands cégeps (57%, N=7), et d'autre part, dans les centres urbains de Montréal et de Québec (zone 1; 57%, N=7). Chez le personnel cadre, par ailleurs, les personnes qui considèrent cette procédure "inadéquate ou très inadéquate" se concentrent dans les cégeps de moyenne importance (44%, N=9), dans les cégeps dont l'effectif du personnel professionnel est égal ou supérieur à vingt et une personnes et situés dans le centre du Québec (zone 2; 44%, N=9).

TABLEAU 56
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon leur degré d'adhésion à l'énoncé suivant: "la procédure de remboursement des frais autorisés lors de l'acceptation du projet prévoit que la personne responsable du projet présente la facture au contrôleur ou au directeur des services administratifs de son cégep. Les frais autorisés sont remboursés lorsque le cégep reçoit de la Direction générale de l'enseignement collégial la certification de crédits. Cette procédure vous semble-t-elle:"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Très adéquate.....	5	9%	5	10%
Adéquate.....	36	62%	25	52%
Plus ou moins adéquate...	10	17%	9	19%
Inadéquate.....	4	7%	8	17%
Très inadéquate.....	3	5%	1	2%
Total.....	58	100%	48	100%

Les commentaires formulés par les personnels des deux groupes permettent de préciser le sens des insatisfactions. D'une part, ils souhaitent une simplification de la procédure de remboursement et, d'autres part, la mise sur pied d'une procédure permettant un remboursement très rapide des frais autorisés par le CCPPP. À ce sujet, ils souhaitent surtout que les personnes-ressources puissent être payées au moment où elles dispensent leur session de formation. Pour simplifier la procédure de remboursement des personnes-

ressources on suggère de réduire le nombre d'intermédiaires. Dans leurs commentaires, les cadres suggèrent de faire du service des ressources humaines des cégeps l'intermédiaire privilégié (ou unique) entre la personne-ressource et la Direction des affaires éducatives en ce qui a trait évidemment à la rémunération de celle-ci. Quant au second aspect de la question, celui ayant trait à l'accélération du versement aux cégeps des frais autorisés par le CCPPP, les deux groupes de personnel proposent soit d'émettre la certification de crédits en même temps qu'est envoyé au cégep l'avis d'acceptation du projet, soit d'émettre celle-ci à un moment fixe, avant que ne se tienne l'activité de perfectionnement. Dans ce dernier cas, cela pourrait être, à titre d'exemple, quatre semaines avant la date prévue du déroulement de l'activité. Quelle que soit la solution adoptée, les personnels des deux groupes souhaitent que, si on ne peut pas éliminer totalement le temps d'attente, celui-ci soit assumé par les cégeps et non par les personnes-ressources. Donc, cela implique que les cégeps paient sans délai les personnes-ressources lorsque celles-ci ont rempli les termes de leur contrat. Enfin, le personnel professionnel souhaite être avisé de l'envoi au cégep de la certification de crédits.

CHAPITRE 6

6 OBSTACLES AU PERFECTIONNEMENT

Ce chapitre est consacré à la détermination des difficultés rencontrées par le personnel professionnel dans l'organisation d'activités de perfectionnement.

6.1 Temps nécessaire à l'élaboration d'un projet

L'élaboration d'un projet de perfectionnement n'est possible que si la personne qui en prend la responsabilité peut lui consacrer du temps sur ses heures de travail. Les tâches à réaliser sont diverses: déterminer les besoins, effectuer des contacts avec les collègues de travail, définir la nature de la formation avec la personne-ressource, effectuer les réservations de matériel ou de locaux s'il y lieu, réunir les renseignements nécessaires pour remplir le formulaire de demande de subvention, etc. La réalisation de toutes ces tâches exige plus ou moins de temps selon la nature du projet. Un membre sur trois du personnel professionnel croit que le manque de temps constitue un obstacle à l'élaboration d'un projet de perfectionnement et 20% (N=61) d'entre eux pensent que "peut-être" cela constitue un obstacle (voir tableau 57). Chez le personnel cadre les pourcentages sont moins élevés puisque 17% (N=48) des cadres croit que "oui" cela constitue un obstacle et 13% pense que "peut-être" cela constitue un obstacle.

Les commentaires relatifs à la question du temps nécessaire à l'élaboration d'un projet soulignent l'influence de ce facteur non seulement sur la possibilité d'élaborer des projets, mais aussi sur le taux de participation aux activités de perfectionnement. A ce sujet, les membres du professionnel font état de l'impact négatif de la charge de travail très élevée sur l'un et l'autre de ces aspects. On souligne également qu'il faut du temps pour sensibiliser le milieu aux questions relatives au perfectionnement, entre autres choses, pour diffuser l'information, pour déterminer les besoins, pour susciter et favoriser l'élaboration de projets et enfin pour procéder à leur élaboration et à leur organisation. La réalisation de ces tâches nécessite, selon les commentaires formulés par les membres du personnel professionnel, l'injection de ressources financières dans le réseau des cégeps au chapitre du perfectionnement. Ces ressources supplémentaires pourraient permettre une libération de tâche, laquelle pourrait-être statutaire c'est-à-dire prévue à la convention collective, elles pourraient prendre la forme de montants supplémentaires versés aux comités locaux de perfectionnement. Ces sommes d'argent serviraient entre autres choses à défrayer les coûts de dégagement du personnel. En outre, tant chez le personnel professionnel que chez le personnel cadre, on souhaite que la Direction des affaires éducatives, en tant que responsable du secteur du perfectionnement y prenne une part active, notamment auprès des membres des comités locaux dans les cégeps. Les propositions formulées démontrent qu'on aimerait lui voir faire un travail d'animation auprès des membres de ces comités. A titre d'organisme-ressource, la Direction des affaires éducatives devrait alors jouer un rôle actif c'est-à-dire prendre des initiatives. Par exemple, elle pourrait, dans un ou plusieurs cégeps, fournir l'expertise nécessaire pour aider à la détermination

des besoins de perfectionnement, elle pourrait aider les membres du personnel professionnel de différents collèges à entrer en contact entre eux, notamment en assurant la circulation de l'information. Nous reviendrons sur ce rôle d'animation dans la section consacrée aux difficultés rencontrées par certains corps d'emploi dans l'organisation d'activités de perfectionnement.

TABLEAU 57
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "selon vous, le temps qu'il faut prendre pour élaborer un projet de perfectionnement collectif constitue-t-il un obstacle à l'élaboration de projets par le personnel professionnel?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Oui.....	20	33%	8	17%
Non.....	23	38%	22	46%
Peut-être.....	12	20%	6	13%
Ne sais pas.....	6	10%	12	25%
Total.....	61	101%	48	101%

6.2 Frais inhérents à l'organisation d'un projet

L'organisation d'activités de perfectionnement regroupant du personnel professionnel de plusieurs cégeps comporte des frais, tels que des frais d'appels interurbains, des frais d'impression de documents, etc. Pour une majorité de personnes, ces frais ne constituent pas un obstacle à l'élaboration de projets de perfectionnement (voir tableau 58). Par contre, un membre sur dix du personnel professionnel est d'avis que "oui" cela constitue un obstacle. Pour en réduire l'impact négatif, les personnels professionnel et cadre proposent que le CCPPP accorde une compensation, sous la forme d'une somme forfaitaire, puisée à même le budget provincial. Cette proposition va dans le même sens de celle formulée à la section traitant des règles de financement et demandant d'ouvrir le Programme provincial à certains autres frais reliés à la réalisation d'un projet. Le problème soulevé ici concerne le financement des dépenses effectuées dans la phase de l'élaboration d'un projet de perfectionnement. Dans le cadre de l'élaboration de certains projets, ces frais peuvent être élevés, notamment lorsqu'ils visent à regrouper des personnes provenant de plusieurs cégeps situés dans les différentes régions du Québec. Cette compensation pourrait être faite en tenant compte de certains paramètres, tels que le nombre de cégeps et le nombre de personnes concernées par l'activité de perfectionnement.

TABLEAU 58
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "l'organisation d'un projet de perfectionnement réunissant du personnel professionnel de plusieurs cégeps comporte des frais, par exemple, des frais d'appels interurbains, des frais d'impression de documents, ou d'autres frais; selon vous, ces frais constituent-ils un obstacle à l'élaboration de projets de perfectionnement collectif réunissant du personnel professionnel de plusieurs cégeps?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Oui.....	11	17%	4	13%
Non.....	38	60%	38	79%
Peut-être.....	6	10%	0	0%
Ne sais pas.....	8	13%	4	8%
Total.....	63	100%	48	100%

6.3 Difficultés pour certains corps d'emploi

Un pourcentage important des personnels professionnel et cadre est d'avis qu'il y a des personnes appartenant à certains corps d'emploi pour lesquelles il s'avère plus difficile d'élaborer un projet de perfectionnement collectif (voir tableau 59). Les corps d'emploi où on retrouve un nombre très restreint de personnes, souvent même une seule en font évidemment partie. Ce problème est vaste et complexe.

L'isolement des professionnelles et des professionnels dans leur corps d'emploi respectif rend très difficile l'élaboration de projets de perfectionnement collectif dans un cégep ou leur participation à des activités de perfectionnement organisées par des collègues d'autres corps d'emploi. La diversité des tâches et des champs d'intérêt soulèvent, entre autres choses, l'épineux problème du choix du thème de perfectionnement susceptible de réunir des personnes appartenant à des corps d'emploi différents. En outre, cela s'avère encore plus difficile lorsqu'il s'agit de regrouper des personnes qui exercent leur activité dans des domaines aussi différents que ceux de la pédagogie et des services à la clientèle d'une part et celui de l'administration d'autre part. De plus, lorsque la personne est la seule de son corps d'emploi, sa participation à une activité de perfectionnement prive la communauté collégiale de son service professionnel. Ce n'est pas nécessairement une difficulté insurmontable, mais elle doit tout de même être prise en considération.

TABLEAU 59
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "selon vous, parmi le personnel professionnel, y-a-t-il des personnes appartenant à certains corps d'emploi pour lesquelles il s'avère plus difficile d'élaborer un projet de perfectionnement collectif?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Oui.....	24	39%	28	57%
Non.....	12	19%	11	22%
Peut-être.....	4	6%	4	8%
Ne sais pas.....	22	36%	6	12%
Total.....	62	100%	49	99%

Pour certains membres du personnel professionnel, l'isolement consiste aussi à ignorer que les collègues d'autres cégeps du réseau effectuent des tâches similaires. Tous les corps d'emploi professionnel ne sont pas regroupés en association provinciale, loin de là, ce facteur accentue l'isolement des individus dans leur corps d'emploi. Puisqu'on ne se connaît pas, il est plus difficile d'établir des contacts et les occasions de partager le vécu professionnel sont plutôt rares, sinon inexistantes. Les besoins en matière de perfectionnement sont mal connus et il devient alors difficile, pour une professionnelle ou un professionnel dans un cégep, d'élaborer un projet de perfectionnement susceptible d'intéresser un nombre suffisamment élevé de collègues du réseau. En outre, l'isolement dans leur cégep accentue, pour les membres du personnel professionnel, l'impact du problème causé par le manque de "temps" pour l'organisation d'activités de perfectionnement. En effet, si le personnel d'un même collège a besoin de temps pour organiser une activité de perfectionnement, pour définir les besoins et établir des contacts, etc., cela s'avère encore beaucoup plus difficile de réaliser les mêmes tâches mais avec des personnes, très souvent inconnues et disséminées dans plusieurs collèges.

Selon certains commentaires formulés par les personnels professionnel et cadre, en dépit de ces difficultés, le perfectionnement collectif inter-collèges s'avère, pour ces catégories de personnel professionnel, un instrument intéressant pour leur donner accès au perfectionnement. Il faut rappeler que ces catégories de personnel ont, jusqu'à maintenant, très peu participé aux activités de perfectionnement collectif dans le cadre du Programme de perfectionnement provincial (voir tableau 3 intitulé: "Pourcentage du personnel professionnel ayant répondu au questionnaire par corps d'emploi" au chapitre 2). Cette situation ne pourra pas être corrigée sans l'adoption de mesures concrètes visant à aider ces personnes à mettre sur

pied des activités de perfectionnement collectif. La Direction des affaires éducatives pourrait sur cette question jouer un rôle sinon déterminant du moins très important. En agissant notamment à titre d'organisme-ressource auprès des membres du personnel professionnel des collèges. À titre d'exemples, elle pourrait fournir l'expertise nécessaire à la détermination des besoins en perfectionnement, aider à l'élaboration de projets de perfectionnement et aussi faciliter les échanges entre les membres du personnel professionnel des cégeps. Elle jouerait donc un rôle d'animation auprès des membres du personnel professionnel du réseau.

Enfin, certains commentaires font ressortir la nécessité de mettre davantage l'accent sur le perfectionnement individuel pour pallier les difficultés reliées à l'isolement professionnel en matière de perfectionnement. Évidemment cela suppose l'augmentation des budgets accordés aux comités locaux de perfectionnement.

6.4 Réunir différentes catégories de personnel

Les effectifs professionnels peu élevés dans certains collèges soulèvent, comme nous l'avons souligné antérieurement, quelques difficultés lorsqu'il s'agit d'organiser des activités de perfectionnement collectif. L'organisation d'activités conjointes de perfectionnement avec d'autres catégories de personnel pourrait dans certains cas pallier, au moins partiellement, cette difficulté. Une majorité des personnels professionnel et cadre considèrent d'ailleurs cette possibilité comme étant "très importante ou importante" (voir tableau 60). L'idée d'organiser des activités de perfectionnement regroupant différentes catégories de personnel semble donc reçue positivement. Dans le cadre actuel du Programme provincial, l'organisation d'activités conjointes de perfectionnement est possible et elle est présentée dans le contexte suivant:

> "...les activités collectives regroupent généralement quinze personnes ou plus. Toutefois, lorsque le nombre de professionnels est insuffisant, le groupe peut être complété par des membres d'autres catégories de personnel. Dans ce cas, les frais sont partagés au prorata." (D.G.E.C., 1988, p.11)

La possibilité d'organiser des activités conjointes est proposée, dans les commentaires de certaines personnes, comme un moyen de résoudre des difficultés rencontrées par le personnel professionnel dans les régions éloignées. Il n'est donc pas surprenant de constater que plus de six membres des personnels professionnel et cadre sur dix se montrent favorables à un assouplissement des règles de financement en vue de faciliter l'organisation d'activités conjointes de perfectionnement (voir tableau 61). Plutôt que de présenter cette possibilité comme, c'est présentement le cas, un choix de dernier recours, elle pourrait s'avérer utile pour l'amélioration de l'efficacité du Programme provincial. Certes, l'assouplissement des règles de financement ne constitue pas une panacée, elle pourrait cependant faciliter l'accès au Programme de perfectionnement provincial aux professionnelles et aux professionnels des cégeps où les conditions se prêtent à la collaboration

entre les différentes catégories de personnel. On va même jusqu'à suggérer la possibilité d'intégrer dans les activités de perfectionnement des personnes provenant d'autres milieux tels que les écoles secondaires, les CLSC, etc. Cette idée devrait être étudiée afin de déterminer si elle est réalisable ou non.

TABLEAU 59
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon le degré d'importance accordé à la possibilité pour le personnel professionnel d'organiser des activités de perfectionnement réunissant d'autres catégories de personnel du cégep"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Très important.....	12	19%	17	35%
Important.....	30	48%	22	43%
Plus ou moins important..	16	25%	6	13%
Peu important.....	4	6%	3	6%
Très peu important.....	1	2%	0	0%
Total.....	63	100%	48	100%

TABLEAU 61
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon le degré d'importance accordé à l'énoncé suivant: "selon vous, serait-il important que les règles administratives du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps facilitent davantage l'organisation d'activités de perfectionnement réunissant différentes catégories de personnel du cégep?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Très important.....	10	16%	17	35%
Important.....	30	48%	21	43%
Plus ou moins important..	17	27%	6	12%
Peu important.....	5	8%	3	6%
Très peu important.....	1	2%	2	4%
Total.....	63	101%	49	100%

6.5 Personnel professionnel dans les régions éloignées

Le personnel professionnel des cégeps situés dans les régions éloignées est confronté à des problèmes, qui sans leur être nécessairement spécifiques, sont tout de même vécus de façon plus intense. C'est ainsi que quatre à cinq membres des personnels professionnel et cadre sur dix croient que "oui" il est plus difficile pour le personnel professionnel des régions éloignées d'élaborer des projets de perfectionnement. Un autre 10% croit par ailleurs que "peut-être" cela leur est plus difficile (voir tableau 62). En fait, la distance séparant ces cégeps des grands centres urbains de même que l'importance réduite de leurs effectifs étudiants et professionnels accentuent les difficultés vécues par leurs professionnelles et professionnels. Ainsi, les règles de financement jugées inadéquates, la norme de quinze personnes jugée trop élevée, l'hétérogénéité des besoins de perfectionnement selon les différents corps d'emploi, les ressources humaines et financières limitées, l'isolement professionnel sont quelques-unes des difficultés mentionnées dans les commentaires.

Par ailleurs, s'il existe une difficulté propre au personnel professionnel des collèges des régions éloignées, c'est celle concernant l'accès à un bassin de personnes-ressources capables de combler leurs besoins en matière de perfectionnement. Le problème comporte deux aspects: tout d'abord celui ayant trait au fait qu'on ne connait pas les personnes-ressources et encore moins si elles sont disponibles et ensuite, celui des coûts plus élevés pour les faire venir dans les régions périphériques aux grands centres urbains. Le personnel cadre tout autant que le personnel professionnel met l'accent, d'une part, sur le fait qu'on ne connait pas les personnes-ressources disponibles étant donné leur éloignement et, d'autre part, sur le fait que leurs services de formation sont mal connus. On se considère donc mal renseigné, ce qui soulève des difficultés lors de la planification des activités de perfectionnement. Ainsi, au moment de la préparation de ces activités, les contacts avec la personne-ressource se réduisent souvent à quelques échanges téléphoniques sur l'objet de la formation, ce qui peut provoquer des malentendus quant aux attentes du personnel professionnel et aussi une inadéquation des activités d'apprentissage en ce qui a trait aux besoins de formation. L'éloignement par rapport aux grands centres urbains se traduit également par des coûts de déplacement et de séjour plus élevés pour les personnes-ressources. À ce sujet, on montre du doigt les règles de financement inadéquates du Programme provincial, lesquelles n'accordent pas suffisamment de fonds pour payer les frais encourus. En outre, on souligne les difficultés rencontrées parfois pour convaincre les personnes-ressources de se déplacer vers les régions éloignées.

TABLEAU 62

Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "selon vous, est-il plus difficile pour les professionnelles et les professionnels travaillant dans les cégeps des régions éloignées des centres urbains de Montréal et de Québec d'élaborer un projet de perfectionnement collectif?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Oui.....	26	42%	26	53%
Non.....	13	21%	5	10%
Peut-être.....	5	8%	5	10%
Ne sais pas.....	18	29%	13	27%
Total.....	62	100%	49	99%

Il faut également rappeler que l'éloignement des professionnelles et des professionnels des régions périphériques des centres universitaires ou d'autres organismes de formation rend plus difficile la réalisation de projets de perfectionnement individuel. Dans ce contexte, la participation à des activités de perfectionnement dans le cadre d'un programme provincial peut être le principal moyen d'accéder à du perfectionnement. Compte tenu de ce contexte particulier dans les régions éloignées, on souhaite une plus grande accessibilité du Programme provincial, en l'ouvrant notamment à la participation à des colloques ou à des congrès lesquels constituent, fait-on valoir, du perfectionnement pour certaines catégories de personnel.

Les mesures correctives proposées recoupent en partie celles suggérées sous d'autres thèmes de l'analyse. En ce qui a trait aux règles de financement du Programme de perfectionnement provincial, on suggère un certain nombre de modifications. On amerait qu'une compensation soit accordée pour les frais reliés à la préparation d'un projet et pour les frais de déplacement et de séjour des participantes et des participants et que soit acceptés, les projets de perfectionnement individuels, notamment la participation à des colloques ou à des congrès. Enfin pour réduire les difficultés reliées à l'éloignement des centres universitaires et de formation spécialisée, on souhaite obtenir plus de renseignements, notamment sur les programmes de formation et les personnes-ressources disponibles et la nature de la formation qu'elles sont en mesure d'offrir. La détermination des besoins en perfectionnement, compte tenu des ressources locales limitées, est également mentionnée comme une source de préoccupation et de difficultés. A ce sujet, l'aide d'une personne-ressource de la Direction des affaires éducatives collaborant avec les représentantes et les représentants au comité local pourrait constituer un atout important pour le personnel professionnel des cégeps des régions éloignées.

6.6 La norme de quinze personnes

La norme de quinze personnes pour valider un projet et le rendre admissible au Programme de perfectionnement provincial, même si elle est appliquée avec souplesse, est jugée inadéquate par une proportion élevée des personnels professionnel et cadre. En fait, un membre sur deux du personnel cadre et quatre membre sur dix du personnel professionnel la trouve "inadéquate ou très inadéquate" (voir tableau 63). Si à cela on ajoute ceux qui la trouve "plus ou moins adéquate", c'est alors plus de huit membres sur dix, des deux groupes de personnel qui la trouve plus ou moins adaptée à la réalité des cégeps. Rappelons ici que dans un collège sur quatre l'effectif professionnel est égal ou inférieur à quinze personnes et qu'il est de seize à vingt personnes dans un cégep sur cinq (voir les données sur les cégeps dans l'annexe 1).

Cette norme défavorise les petits cégeps et ceux des régions éloignés, notamment lorsqu'il s'agit d'organiser une activité locale de perfectionnement collectif. Il peut en effet sembler irréaliste dans certaines situations de tenter de regrouper quinze personnes sur un thème unique de perfectionnement. Soulignons ici que, pour les cégeps situés dans certaines régions éloignées des grands centres urbains, il est parfois très difficile de regrouper un nombre suffisamment élevé de personnes. La norme de quinze personnes est par ailleurs considérée davantage comme satisfaisante lorsque l'activité de perfectionnement regroupe du personnel professionnel de plusieurs cégeps.

Quelle norme alors serait la mieux adaptée à la réalité des cégeps? Les données du tableau 64 répondent partiellement à cette question. En effet, près d'une personne sur deux favorise l'adoption d'une norme comprise de cinq à neuf personnes. Soulignons également qu'une personne sur trois opte pour "aucune norme minimale", chaque projet étant évalué au mérite. Cette dernière "norme" encouragerait, selon ses tenants, les initiatives originales, notamment dans les petits cégeps et les cégeps des régions éloignées. Dans le même ordre d'idées, certaines personnes souhaitent que les projets de perfectionnement individuels ne soient pas exclus du Programme provincial dans la mesure où, souligne-t-on, pour certains membres du personnel professionnel c'est le seul moyen mis à leur disposition pour accéder à du perfectionnement. Cette dernière proposition peut toutefois être jugée non recevable dans le cadre d'un programme de perfectionnement collectif.

Une norme mieux adaptée aux contraintes relatives à la réalité diversifiée des collèges du réseau ferait très certainement disparaître une difficulté importante pour le personnel professionnel. Ainsi, la norme unique pourrait faire place à une norme variable, c'est-à-dire différente selon que le projet concerne le personnel professionnel d'un ou de plusieurs corps d'emploi venant d'un ou plusieurs cégeps et qui tiendrait compte également de leur situation géographique.

TABLEAU 63
Pourcentage des personnels professionnel et cadre selon leur degré d'adhésion à l'énoncé suivant: "le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps est un programme de perfectionnement collectif c'est-à-dire que les activités doivent regrouper quinze personnes ou plus. Cette norme de quinze personnes vous semble-t-elle?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Très adéquate.....	2	3%	0	0%
Adéquate.....	6	10%	6	13%
Plus ou moins adéquate...	30	48%	17	35%
Inadéquate.....	17	27%	18	37%
Très inadéquate.....	8	13%	7	15%
Total.....	63	101%	48	100%

TABLEAU 64
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "si la norme de quinze personnes vous semble plus ou moins adéquate, inadéquate ou très inadéquate, quelle serait, selon vous, la norme la plus appropriée?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
10 à 14 personnes.....	10	18%	7	16%
5 à 9 personnes.....	26	47%	21	49%
moins de cinq personnes..	1	2%	0	0%
Aucune norme minimale,... chaque projet étant..... évalué au mérite.....	18	33%	15	35%
Total.....	55	100%	43	100%

6.7 Résumé sur les obstacles au perfectionnement

Les six catégories de difficultés mentionnées dans ce chapitre ont trait, d'une part, au mode de fonctionnement du Programme de perfectionnement provincial, et d'autre part, aux conditions entourant le perfectionnement du personnel professionnel dans les collèges.

Les difficultés reliées au Programme de perfectionnement provincial concernent trois aspects de ce programme: l'application des règles de financement et de la norme de quinze personnes qui ne réflètent pas nécessairement la diversité des situations vécues par le personnel professionnel des cégeps; la non-admissibilité dans le cadre du Programme provincial des frais de déplacement et de séjour des participantes et des participants et enfin la non-admissibilité, dans le cadre du Programme provincial, de formes différentes d'activités de perfectionnement, notamment le perfectionnement individuel.

Les difficultés reliées aux conditions entourant le perfectionnement du personnel professionnel sont de trois ordres. Le premier type de difficultés tient à un manque sérieux de "temps" pour élaborer ou organiser des activités de perfectionnement ou pour y participer. À ce sujet, les membres du personnel professionnel font état de l'impact négatif de leur charge de travail très élevée sur l'un et l'autre de ces aspects. Afin de permettre au personnel professionnel d'avoir du temps pour élaborer des activités de perfectionnement et pour y participer on suggère l'injection de ressources financières dans le réseau des cégeps au chapitre du perfectionnement. Le deuxième type de difficultés a trait aux contraintes reliées à ce que nous avons appelé l'isolement professionnel. En effet, le personnel professionnel se retrouvant en nombre restreint dans leur corps d'emploi rencontre davantage de difficultés que leurs homologues appartenant à des corps d'emploi où l'effectif du personnel est plus élevé et pour lesquels, dans certains cas, il existe des associations provinciales. Des mesures donc visant à les renseigner, à favoriser les échanges entre les membres de ces corps d'emploi sur des questions relatives au perfectionnement, etc. contribueraient à leur rendre le Programme de perfectionnement provincial plus accessible. Le troisième type de difficultés rencontrées par les membres du personnel professionnel a trait au manque d'information sur les activités de perfectionnement possibles et sur les personnes-ressources. Sans ce genre d'information il est difficile d'avoir accès aux activités de perfectionnement. Ces données seraient particulièrement utiles aux représentantes et aux représentants au comité local pour informer et animer leur milieu sur les questions relatives au perfectionnement.

Les difficultés mentionnées ci-dessus sont évidemment vécues à des degrés divers par le personnel professionnel des cégeps du réseau. Ainsi, le personnel professionnel des cégeps de petite et de moyenne importance, de même que celui des régions éloignées des centres urbains de Montréal et de Québec, est davantage confronté à des situations contraignantes que leurs collègues des grands cégeps des régions métropolitaines. D'une part, dans les cégeps de moindre importance, les ressources financières sont souvent plus limitées et,

d'autre part, le facteur de l'éloignement accentue l'intensité des difficultés qui sont vécues par ailleurs dans ces cégeps. En outre, le personnel professionnel dans les régions éloignées est davantage confronté au problème de la disponibilité de l'information sur les questions relatives au perfectionnement.

CHAPITRE 7

7 PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL

7.1 Degré de satisfaction relativement au Programme

Le degré de satisfaction des personnels professionnel et cadre quant au Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps comme moyen de perfectionnement pour le personnel professionnel est sensiblement différent. Ainsi, 64% (N=61) des membres du personnel professionnel trouve ce programme "très satisfaisant ou satisfaisant", comparativement à 49% pour le personnel cadre (voir tableau 65). Par ailleurs, 28% du personnel professionnel le trouve "plus ou moins adéquat", alors que 8% le trouve franchement "insatisfaisant ou très insatisfaisant". Chez le personnel cadre les pourcentages sont respectivement de 44% et de 8%.

TABLEAU 65
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu au questionnaire selon leur degré de satisfaction quant au Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps comme moyen de perfectionner le personnel professionnel?

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Très satisfaisant.....	4	7%	3	8%
Satisfaisant.....	35	57%	16	41%
Plus ou moins satisfaisant	17	28%	17	44%
Insatisfaisant.....	2	3%	2	5%
Très insatisfaisant.....	3	5%	1	3%
Total.....	61	100%	39	100%

7.2 Importance accordée au perfectionnement collectif

Compte tenu du niveau de satisfaction moyennement élevé des cadres et des professionnels relativement au Programme provincial, la question se pose quant à l'intérêt de ces groupes pour le mode de perfectionnement collectif. Nous avons montré précédemment que les perceptions des personnels professionnel et cadre diffèrent sensiblement quant au rôle et à l'engagement des cégeps dans le perfectionnement du personnel professionnel. Nous avons également établi que les deux groupes s'entendent sur ce qui a trait au partage des responsabilités quant aux mesures à prendre en vue de favoriser le perfectionnement du personnel professionnel (voir la section 3.3 de ce rapport). En ce qui a trait au perfectionnement collectif comme mode de perfectionnement du personnel professionnel, les deux groupes expriment égale-

ment des opinions semblables. En effet, c'est dans des proportions équivalentes qu'ils considèrent que le "mode de perfectionnement collectif, relativement au mode de perfectionnement individuel, est nécessaire pour répondre à des besoins de perfectionnement du personnel professionnel du réseau". Ainsi, 79% (N=62) du personnel professionnel considère comme "très nécessaire" ou "nécessaire" le mode de perfectionnement collectif, alors que seulement 7% pense au contraire qu'il est "peu nécessaire". Chez le personnel cadre, les pourcentages sont respectivement de 79% (N=48) et de 13% (voir tableau 66).

TABLEAU 66
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "Relativement au mode de perfectionnement individuel, le mode de perfectionnement collectif vous semble-t-il nécessaire pour répondre à des besoins de perfectionnement du personnel professionnel du réseau?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Très nécessaire.....	16	26%	12	27%
Nécessaire.....	33	53%	25	52%
Plus ou moins nécessaire.	9	15%	5	10%
Peu nécessaire.....	4	7%	6	13%
Très peu nécessaire.....	0	0%	0	0%
Total.....	62	100%	48	100%

7.3 Nécessité du Programme provincial

Maintenant, à la question, "le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps vous semblent-il nécessaire pour répondre à des besoins de perfectionnement du personnel professionnel?", 87% (N=62) du personnel professionnel le trouve "très nécessaire ou nécessaire", alors que 77% du personnel cadre exprime le même avis. Seulement 2% des premiers le trouve "peu nécessaire", alors que 11% du personnel cadre le trouve "peu nécessaire ou très peu nécessaire" (voir tableau 67).

TABLEAU 67
Pourcentage des personnels professionnel et cadre ayant répondu à la question suivante: "a titre de programme de perfectionnement collectif, le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps vous semble-t-il nécessaire pour répondre à des besoins du personnel professionnel du réseau?"

	Personnel professionnel		Personnel cadre	
	N	%	N	%
Très nécessaire.....	20	32%	12	27%
Nécessaire.....	35	57%	22	50%
Plus ou moins nécessaire.	6	10%	5	11%
Peu nécessaire.....	1	2%	4	9%
Très peu nécessaire.....	0	0%	1	2%
Total.....	62	101%	44	99%

7.4 Questionnement

7.4.1 Présentation

L'analyse des commentaires formulés par les personnels professionnel et cadre, commentaires formulés soit dans la partie "commentaires généraux", soit en réponse à la question portant sur l'évaluation des "autres obstacles" recontrés par le personnel professionnel des cégeps dans l'utilisation du Programme provincial, cette analyse donc ne révèle pas d'éléments réellement nouveaux par rapport aux résultats quantitatifs dégagés au chapitre précédent. Dans cette section nous donnons l'essentiel des résultats de cette analyse en citant des extraits des commentaires faits par les membres des deux personnels.

7.4.2 Perfectionnement individuel ou collectif

Les professionnelles et les professionnels qui ont participé au sondage ont, au cours des trois dernières années, participé dans des proportions élevées à des activités de perfectionnement (voir la section 3.1). Dans leurs commentaires, ces personnes soulignent l'importance accordée aux activités de perfectionnement dans la réalisation de leur travail professionnel. Le perfectionnement collectif est nécessaire bien sûr mais, souligne-t-on, il ne répond pas à tous les besoins en matière de perfectionnement:

"Il pourrait y avoir de la place pour les deux modes de perfectionnement; collectif et individuel.../...Le Programme est "très nécessaire", cependant ce programme de perfectionnement collectif est insuffisant pour répondre aux besoins individuels.../...Le Programme est "très nécessaire", c'est devenu le seul moyen de participer à du perfectionnement..."

Si l'expression des besoins de perfectionnement individuel réflète à sa manière les tensions vécues par les personnes au plan professionnel, elle réflète également des besoins tout à fait réels:

"A mon avis les professionnels ont davantage besoin de perfectionnement à leur mesure et en conformité avec les visées de leur collège.../...Il faudrait repenser la distribution des fonds afin de laisser la possibilité de recyclage ou de perfectionnement individuel. En effet, nous veillissons et nous aimerions, pour nous motiver, avoir plus de mobilité. De plus, nous sommes peu nombreux et nous avons des tâches très différentes, il est donc difficile de constituer des groupes.../...Il faudrait sérieusement repenser l'utilisation de ces fonds. Nous ne croyons pas qu'ils soient utilisés de la manière la plus profitable. Les besoins de chacun ne sont pas nécessairement les besoins de tout le monde. Certains professionnels exercent leur fonctions depuis X années. Ils ont besoin de changement. Les fonds pourraient servir à du ressourcement pour les stages et des retours aux études en vue de favoriser une plus grande mobilité des PNE. On parle de démobilisation du personnel, du manque de motivation, 20 ans la même job! Pourquoi ne pas favoriser la mobilité latérale par du perfectionnement individuel?..."

On note aussi l'insuffisance des fonds accordés aux comités locaux.

"Pour nous les problèmes de perfectionnement ne sont pas tellement au niveau du perfectionnement provincial mais au niveau du budget de perfectionnement local où on ne peut toucher que 125$ par PNE. C'est beaucoup trop peu alors que le collège a coupé des budgets qu'il attribuait antérieurement aux professionnelles et aux professionnels.../...Il y a un manque de budget pour le perfectionnement individuel au niveau local. Les sommes sont ridicules. Il y a place à beaucoup d'amélioration en ce sens..."

Rappelons que les comités locaux dans les cégeps gèrent les demandes du personnel professionnel relatives aux activités de perfectionnement dites individuelles, ils gèrent également les demandes de remboursement des frais encourus par les participantes et les participants à des activités de perfectionnement dans le cadre du Programme provincial.

7.4.3 Acquis du perfectionnement collectif

Que retirent les professionnelles et les professionnels de leur participation à des activités de perfectionnement collectif? C'est bien sûr un lieu de ressourcement sur le plan professionnel, mais c'est aussi un moyen de rompre avec les effets de l'isolement professionnel puisque ce sont des moments de partage avec des collègues du collège ou du réseau. C'est aussi un moyen de donner une vie nouvelle à la motivation professisonnelle qui a subi depuis quelques années les contrecoups de la transformation de la tâche du personnel professionnel. Certains commentaires expriment clairement ces préoccupations:

> "Les programmes de perfectionnement favorisent la communication entre les différents corps d'emploi dans un même collège, de même qu'ils resserrent les liens à l'intérieur d'un même corps d'emploi de différentes institutions car on se sent souvent isolé chacun ou chacune dans notre collège.../...Les professionnelles et les professionnels sont surchargés de travail, c'est pratiquement impossible de trouver du temps pour articuler des projets, les présenter et organiser l'activité de perfectionnement. Par contre, nous en ressentons le besoin et lorsque nous en profitons, l'intérêt et la motivation au travail s'améliore.../...Le personnel professionnel plus que tout autre personnel a besoin d'être à la fine pointe du ressourcement. C'est peut-être le remontant qu'il a besoin face à la dégringolade qu'il a subie, à tout point de vue, depuis 1982 et à son veillissement...(le souligné est dans le texte)"

7.4.4 Difficultés liées au perfectionnement

Si le perfectionnement est considéré comme important et même très important, la réalisation d'activités de perfectionnement collectives ou individuelles ne va pas de soi. Les difficultés à surmonter sont nombreuses. Ainsi, reproche-t-on, dans certains commentaires, le manque d'intérêt de la part des administrateurs des cégeps pour les questions relatives au perfectionnement de leur personnel professionnel:

> "Il faut pas que ce programme devienne local parce que les collèges ne prennent pas leur responsabilité face au perfectionnement de leur personnel professionnel.../ ...Dévalorisation des efforts de perfectionnement et manque de plan de perfectionnement de la part du collège.../...La tâche est très grande pour tous, la priorité est accordée à d'autres dossiers et il faudrait plus d'ouverture de la part des supérieurs... /...Il faudrait une déclaration claire de l'intention du collège de faire du perfectionnement une priorité de développement institutionnel et accorder au personnel professionnel la libération de temps nécessaire à la réalisation des activités de perfectionnement. Il faudrait un énoncé des objets de

développement qui passent par le perfectionnement (le souligné est dans le texte).../...Nous ne disposons pas de l'environnement institutionnel qui pourrait nous motiver dans une telle entreprise ou en tout cas, motiver suffisamment le groupe des professionnels..."

Les commentaires formulés par le personnel cadre font état d'une réalité qui à certains égards recoupe celle décrite par le personnel professionnel. Cela est d'autant plus intéressant que les deux groupes de personnel ont des perceptions très différentes sur le rôle joué par les cégeps dans le dossier du perfectionnement (voir la section 3.3 de ce rapport). Les cadres parlent du manque de motivation du personnel professionnel, du besoin d'animation dans le milieu en ce qui a trait à cette question, des bénéfices que pourraient en retirer les cégeps, et de la nécessité pour ces derniers de consacrer davantage d'efforts à la promotion de ce dossier. Les deux commentaires ci-dessous résument bien l'essence de ces propos:

"Les professionnels du cégep n'ont été que très peu impliqués dans le perfectionnement collectif provincial. Je crois cependant que les professionnels devraient être davantage <animés> dans ce sens. Je suis persuadé que le collège y trouverait son compte.../...Je note qu'avec le veillissement du personnel professionnel et la montée d'un certain individualisme l'engouement pour le perfectionnement collectif diminue. Aussi, par rapport à un passé récent, les professionnels de notre collège semblent de moins en moins enclins à s'investir pour présenter des projets de perfectionnement de type collectif. L'administration locale devra vraisemblablement prendre des mesures pour ressusciter le dynamisme nécessaire à la prise en charge par les employés eux-mêmes de ce volet important de leur vie professionnelle..."

Par ailleurs, l'organisation et la réalisation d'activités de perfectionnement collectif sont confrontées à un certain nombre de difficultés. Rappelons en premier lieu que l'élaboration et la réalisation d'une activité de perfectionnement exigent du temps:

"Les professionnels ont de la difficulté à se libérer pour un perfectionnement collectif.../...Question de temps et d'intérêt.../...Manque de temps.../...Le problème se situe au niveau du temps dont disposent les professionnels. Ils sont tous submergés..."

Le "temps" c'est aussi la difficulté de trouver un moment commun de rencontre pour la réalisation de l'activité de perfectionnement:

"Nous éprouvons déjà beaucoup de difficulté à obtenir la libération de l'ensemble des professionnels du collège au même moment à cause de multiples contraintes et de l'incompatibilité des horaires. Lorsque plusieurs collèges sont impliqués, le

problème est décuplé.../...Ce qui est difficile c'est de trouver un moment commun pour tous.../...La difficulté réside dans la disponibilité des personnes à l'intérieur de l'horaire régulier de travail où il est difficile de coordonner tout le monde.../...La charge de travail et le temps idéal dans l'année pour organiser l'activité de perfectionnement soulèvent des difficultés, chacun étant "pogné" à des moments différents... /...Le calendrier très serré du cheminement scolaire du niveau collégial fait que nous sommes presque continuellement en période de "rush".../...Le problème le plus aigu que nous rencontrons en rapport à ce programme concerne la difficulté majeure de réunir en un même moment des professionnels oeuvrant dans différents corps d'emploi et ne disposant pas d'horaires compatibles..."

L'évaluation des besoins de perfectionnement dans un cégep exige parfois du temps et des ressources financières qui ne sont pas toujours disponibles. Toutefois elle n'est qu'une étape, importante bien sûr, vers l'élaboration d'un projet de perfectionnement. Par ailleurs, le caractère hétérogène des besoins en matière de perfectionnement dans un cégep soulève des difficultés importantes:

"Le problème d'un moyen de motivation à la participation serait plutôt d'un autre ordre: il y a trop de besoins très disparates à cause des fonctions qui sont elles aussi très variées. Les regroupements doivent être faits selon les catégories de tâches, exemple, les conseillers pédagogiques ou les spécialistes en moyens et techniques d'enseignement.../...Le fait que ce programme soit collectif rend parfois difficile de réunir quinze PNE ayant les mêmes vues.../...Nous nous percevons comme faisant tous, ou à peu près, des choses fort différentes.../...Dans un petit collège comme le nôtre il y a rarement plus d'un professionnel occupant la même fonction. Le perfectionnement collectif tel que compris actuellement permet rarement d'aller en profondeur. On touche à des sujets d'intérêt professionnel mais le volet collectif engendre un étalement inopérant des problèmes..."

Certains commentaires formulés par des cadres expriment les mêmes difficultés en ce qui a trait au choix d'un thème de perfectionnement d'intérêt commun pour les professionnelles et les professionnels d'un cégep, notamment lorsque ses effectifs professionnels sont limités.

7.4.5 Des adaptations nécessaires

Certes, "l'isolement des individus et des groupes est un frein au perfectionnement collectif", mais poursuit cette personne, "il y a des conditions facilitantes à apporter au milieu" pour contrer ces obstacles. Parmi ces conditions facilitantes il y a la reconnaissance de la valeur de ce type de perfectionnement:

> "Le perfectionnement collectif est nécessaire. Il suppose toutefois qu'on y croit, qu'on le reconnaisse et qu'on le récompense."

Cela suppose ensuite que les règles du Programme de perfectionnement provincial tiennent compte des réalités multiples vécues dans les cégeps, notamment ceux éloignés des grands centres urbains de Québec et de Montréal:

> "Le Programme de perfectionnement provincial des P.N.E. répond indéniablement à un besoin. Les règles qui déterminent l'organisation des activités de perfectionnement conviennent peu aux collèges en régions éloignées. Ces règles devraient être assouplies, les délais raccourcis et les sommes versées à ces collèges plus substantielles..."

On parle également des dates d'échéance pour soumettre un projet. Certaines personnes suggèrent d'en augmenter le nombre, d'autres par contre demandent qu'elles soient abolies:

> "Serait-il possible d'éliminer les dates d'échéance pour soumettre des projets? Cela nous complique la vie et ne favorise pas l'émergence des projets.../...Dates de tombées: 4 au lieu de 2..."

Le personnel professionnel des cégeps anglophones semble de manière générale vivre les mêmes difficultés que celles vécues par ses collègues dans les cégeps francophones. Cependant, la langue de communication constitue dans certains cas une barrière supplémentaire à l'utilisation du Programme provincial:

> "Si la documentation était disponible en anglais peut-être que ce serait plus facile pour les gens anglophones.../...La documentation en anglais si possible.../...traduire le formulaire de demande de subvention en anglais..."

En ce qui a trait à l'importance des cégeps anglophones, il est utile de rappeler ici que le Champlain Regional College est composé d'antennes dont les effectifs étudiants et professionnels sont relativement limités. Le nouveau cégep Héritage a lui aussi des effectifs très limités.

Quant à l'avenir, certaines personnes le voient dans la recherche de nouveaux thèmes de perfectionnement lesquels pourraient être élaborés de concert par tous les membres des comités locaux de perfectionnement:

> "Je suis assez satisfaite de ce programme. S.V.P. n'augmentez pas les procédures et le rafinement du protocole. Il faudra peut-être entrevoir de subventionner des activités de perfectionnement qui confinent au développement organisationnel. Le personnel professionnel de nos collèges (45 ans d'âge) n'est plus à sa formation initiale, ni au recyclage, ni au perfectionnement personnel, mais rencontre souvent des problèmes de développement: refaire les équipes; faire évoluer les collaborations avec les cadres, les professeurs, les étudiants et les techniciens (audio-visuel et informatique). Inventer le cégep de demain.../...Il me semble qu'il y aurait avantage à réunir à une même table lors d'un colloque ou d'une journée d'étude les représentants des comités locaux de perfectionnement des différents collèges (représentants du collège et du syndicat). Je crois qu'une telle réunion, tenue hors du contexte des négociations et sans tenir compte des regroupements syndicaux, pourrait faire avancer la cause du perfectionnement chez les professionnels beaucoup plus que ce questionnaire..."

CONCLUSION

Au terme de l'analyse des points forts et des points faibles du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps, quelques éléments ressortent clairement. Soulignons en premier lieu l'intérêt marqué des personnels professionnel et cadre pour les questions relatives au perfectionnement du personnel professionnel. Il ressort également que le mode de perfectionnement collectif s'avère tout aussi nécessaire que le mode de perfectionnement individuel et qu'en conséquence les mesures correctives proposées visent à l'amélioration de l'accessibilité à l'un et l'autre. En ce qui a trait au Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps une majorité de deux groupes de personnel, pas très forte il est vrai et surtout chez le personnel cadre, le trouve satisfaisant. Quant à la nécessité du Programme provincial, il n'y a pas d'ambiguité possible puisqu'une forte majorité de personnes, plus particulièrement chez le personnel professionnel, le trouve utile et nécessaire. Utile, parce qu'il est un moyen efficace pour combler certains besoins en matière de perfectionnement du personnel professionnel. Nécessaire, parce que non seulement il donne accès à des ressources financières, mais surtout parce qu'il introduit les dimensions collective et réseau dans la problématique relative au perfectionnement.

L'accessibilité au Programme provincial, et de manière générale on pourrait dire au perfectionnement, ne constitue pas un acquis pour tous les membres du personnel professionnel des cégeps. En effet, certains obstacles en limitent l'accès comme par exemple, l'isolement professionnel qui constitue un obstacle majeur en empêchant les membres du personnel professionnel de certains corps d'emploi de participer au Programme provincial. En outre, la situation particulière des cégeps situés dans les régions périphériques des grands centres urbains (mentionnons à titre d'exemples leur isolement relatif, leur éloignement, leur effectif professionnel réduit) ajoute aux difficultés rencontrées par les professionnelles et les professionnels de ces cégeps dans leurs efforts pour participer à des activités de perfectionnement collectif. Rappelons que les personnes-ressources, les maisons d'enseignement spécialisé, les universités, etc., se concentrent dans les grandes régions métropolitaines de Québec et de Montréal. Au chapitre des obstacles à l'accessibilité aux activités de perfectionnement, il faut également mentionner la charge de travail du personnel professionnel qui a été mentionnée par le personnel professionnel comme étant un obstacle non seulement à l'élaboration et à l'organisation de projet de perfectionnement, mais aussi comme étant un obstacle à la participation à des activités de perfectionnement. A ce sujet, il faut en effet comprendre qu'élaborer, organiser des activités de perfectionnement et y participer exigent du temps. Or, dans la mesure où le perfectionnement du personnel professionnel ne fait pas partie intégrante de leur charge de travail, les professionnelles et les professionnels éprouvent alors de la difficulté à dégager du temps libre pour organiser des activités de perfectionnement et y participer. En outre, les horaires de travail dits incompatibles c'est-à-dire ne prévoyant pas de moments communs de libération du personnel professionnel ne facilitent pas leur tâche lorsqu'il s'agit de planifier une activité de perfectionnement collectif regroupant plusieurs corps d'emploi dans un cégep par exemple. Des mesures correctives donc

devraient être prises pour faciliter l'accessibilité du personnel professionnel à des activités de perfectionnement, spécialement à celles offertes dans le cadre du Programme provincial.

D'autres obstacles limitent l'accessibilité au Programme provincial. Ceux-ci sont liés à son mode de fonctionnement, notamment à ses règles administratives et à ses critères d'admissibilité des projets. En ce qui concerne les règles de financement, il se dégage un consensus chez les personnels professionnel et cadre sur la nécessité d'augmenter les barèmes relatifs à la rémunération des personnes-ressources et au remboursement de leurs frais de séjour. Quant à la procédure de remboursement des frais autorisés, si elle semble satisfaire une majorité de personnes, il s'en trouve également pour souhaiter une simplification de cette procédure et surtout une réduction des délais de remboursement. Sur ce dernier point, on fait valoir que les personnes-ressources n'ont pas à subir les conséquences des délais reliés à la procédure administrative de remboursement des frais autorisés utilisée par la Direction générale de l'enseignement collégial. En ce qui a trait aux règles de financement, on souhaite également une plus grande ouverture du Programme, notamment en autorisant le remboursement des frais de déplacement et de séjour des participantes et des participants, de même que le remboursement de certains frais reliés à l'organisation d'une activité de perfectionnement. De telles mesures bénéficieraient bien sûr davantage aux membres du personnel professionnel des cégeps éloignés des grands centres urbains. Au chapitre des critères d'admissibilité des projets, la norme de quinze personnes, même si elle a été appliquée avec souplesse, ne satisfait pas tout le monde et elle ne répond surtout pas adéquatement à la diversité des situations rencontrées dans les cégeps.

BIBLIOGRAPHIE

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL (DGEC), 1988. Perfectionnement provincial des professionnellles et de professionnels des cégeps, programme 1988-1989, 19p. et annexes.

CEQ, (1987). Entente intervenue entre, d'une part, La Fédération des professionnelles et des professionnels des collèges et des universités (CEQ), et d'autre part, le comité patronal de négociation des collèges, Québec, Gouvernement du Québec, 293p.

CSN, (1987). Entente intervenue entre, d'une part, La Fédération des professionnels et des professionnelles salariés(es) et des cadres du Québec (CSN), et d'autre part, le comité patronal de négociation des collèges, Québec, Gouvernement du Québec, 209p. et annexe.

JOHN ABBOTT, (1987). Entente intervenue entre, d'une part, L'association des professionnels non-enseignants du collège John Abbott, et d'autre part, le comité patronal de négociation des collèges, Québec, Gouvernement du Québec, 184p.

SYNDICAT DES PROFESSIONNELS(ELLES) DU CÉGEP DE LA GASPÉSIE ET DES ILES, (1987). Convention collective, les matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, s.l., document non relié, 52p.

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS

Présentation

Les recommandations formulées dans cette section découlent de l'analyse des données de l'enquête auprès du personnel cadre et du personnel professionnel des cégeps. Ces recommandations visent, d'une part, à améliorer l'efficacité du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps et visent, d'autre part, à préciser, sinon à redéfinir, les aspects du Programme qui ne répondent pas adéquatement aux attentes du personnel professionnel des cégeps.

Les recommandations générales ont trait à l'existence et à l'étendue du Programme provincial, alors que les recommandations sur des points précis ont trait à des aspects particuliers de celui-ci.

Recommandations générales

Recommandation 1

Que le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps soit maintenu.

Recommandation 2

Que les objectifs du Programme de perfectionnement provincial soit révisés dans le but de permettre une gamme plus étendue d'activités de perfectionnement, notamment en rendant admissibles des activités de formation donnant droit à des unités et des activités de perfectionnement individuel tels que des colloques ou des congrès.

REGLES DE FINANCEMENT

Frais encourus par les participantes et les participants

Recommandation 3

Que les règles de financement du Programme de perfectionnement provincial soient modifiées afin de rendre admissibles à un remboursement les frais de déplacement et les frais de séjour (logement et repas) des participantes et des participants, surtout pour le personnel professionnel des régions éloignées des centres urbains.

Autres types de frais

Recommandation 4

Que les règles de financement du Programme de perfectionnement provincial soient modifiées afin de rendre admissibles à un remboursement les catégories de frais suivants:

1) les frais liés à l'élaboration et à l'organisation d'un projet, comme par exemple les frais d'appels interurbains, les frais de correspondance, etc.

2) les frais de matériels spécialisés lorsque ceux-ci sont indispensables à la réalisation de l'activité de perfectionnement, tels que des cassettes, des disquettes, etc.

AUTRES REGLES

Recommandation 5

Que les règles du Programme de perfectionnement provincial soient modifiées afin de faciliter la tenue d'activités de perfectionnement conjointes avec d'autres catégories de personnel des cégeps ou d'autres organismes, tels que les CLSC, les Commission scolaires, etc.

ROLE DE LA DIRECTION DES AFFAIRES ÉDUCATIVES

Recommandation 6

Que la Direction des affaires éducatives tienne un rôle actif et dynamique dans la promotion et le développement du perfectionnement du personnel professionnel des cégeps. Elle pourrait, en plus d'établir les priorités en matière de perfectionnement, d'élaborer des plans et des programmes de perfectionnement, d'évaluer les organismes dispensateurs de perfectionnement, etc., jouer un rôle "d'animatrice" auprès du personnel professionnel des cégeps;

Recommandation 7

Que ce rôle d'animation soit dévolu à une ou à un professionnel de la Direction des affaires éducatives. Cette personne-ressource aurait pour tâches, notamment, de favoriser des prises de contact entre les membres du personnel professionnel des collèges; de recueillir les données sur les programmes de formation utiles au personnel professionnel et sur les personnes-ressources et d'en informer les représentantes et les représentants au comité local; de collaborer avec eux afin de favoriser la mise sur pied de projets en participant, à titre d'exemples, à la réalisation d'études de besoins, à l'élaboration de projets de perfectionnement, etc.

Recommandations sur des points précis

REGLES DE FINANCEMENT

Concernant les personnes-ressources

Recommandation 8

Que le montant maximal autorisé pour la rémunération des personnes-ressources soit porté de 450$ à 600$ par jour.

Recommandation 9

Que les frais de séjour autorisés (logement et repas) soient majorés. Ainsi, le montant autorisé pour les frais de séjour quotidiens seraient porté de 93$ à 120$ lorsque l'activité de perfectionnement a lieu sur le territoire de la ville de Hull ou sur les territoires des communautés urbaines de Québec et de Montréal incluant les villes de Laval et de Longueuil; ailleurs au Québec, ce montant passerait de 79$ à 105$.

Recommandation 10

Que soit étudiée la possibilité de rémunérer un membre du personnel professionnel lorsque celui-ci agit à titre de personne-ressource lors d'un colloque ou d'un congrès.

Procédure de remboursement aux collèges des frais autorisés

Recommandation 11

Que la procédure de remboursement aux cégeps des frais autorisés soit simplifiée afin de permettre le remboursement des frais encourus et la rémunération des personnes-ressources sans délai à la fin de l'activité de perfectionnement.

Recommandation 12

Que la certification de crédits soit émise en même temps que l'avis officiel d'acceptation du projet.

LA NORME DU PERFECTIONNEMENT COLLECTIF

Recommandation 13

Que la norme unique, qui est présentement de quinze personnes pour un perfectionnement collectif, soit remplacée par une norme variable tenant compte notamment du nombre de cégeps concernés, du nombre de corps d'emploi concernés, de la situation géographique du ou des cégeps, norme qui serait alors mieux adaptée à une réalité marquée par la diversité des situations vécues dans les collèges.

RENSEIGNEMENTS A DIFFUSER DANS LE RÉSEAU

Recommandation 14

Que la Direction des affaires éducatives dresse et tienne à jours, publie et envoie à des intervalles réguliers dans les collèges les renseignements suivants:

1) la liste des personnes-ressources accompagnée d'une description de la formation qu'elles sont en mesure de dispenser;

2) la liste des projets de perfectionnement qui ont été subventionnés dans le cadre du Programme provincial;

3) la liste des responsables des projets subventionnés.

DES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT OUVERTES

Recommandation 15

Que dans le but d'accroître la participation à des activités de perfectionnement collectif, la Direction des affaires éducatives envoie dans les cégeps la liste des projets de perfectionnement acceptés et qui seront réalisés lors du trimestre en cours ou lors du trimestre suivant. Les personnes intéressées par ces activités pourraient alors s'y inscrire dans les délais préalablement fixés par les personnes compétentes.

ANNEXE 1

DONNÉES SUR LES PROJETS SOUMIS AU CCPPP

AU COURS DE LA PÉRIODE S'ÉCHELONNANT DU

TRIMESTRE DE L'HIVER 1984 A CELUI DE L'ÉTÉ 1988

PRÉSENTATION

Nous présentons dans ce texte certaines données disponibles sur les projets soumis à la Direction des affaires éducatives dans le cadre du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps. La période couverte par ces données s'échelonne du trimestre de l'hiver 1984 à celui de l'été 1988.

Nous avons analysé les données sur le nombre de projets réalisés en fonction de certains facteurs et nous les avons comparés, quand cela était possible, avec celles concernant la répartition des cégeps du réseau.

1 ANALYSE DU NOMBRE DE PROJETS EN FONCTION DE FACTEURS

1.1 Nombre de projets soumis par cégeps

Quarante et un des quarante-quatre cégeps ont soumis des projets d'activité de perfectionnement au cours de la période 1984-1988 (voir tableau 68). Un cégep a soumis à lui seul douze projets, neuf en ont soumis de cinq à huit, vingt et un en ont soumis de deux à quatre et enfin dix en ont soumis un seul.

TABLEAU 68
Nombre de projets soumis par cégep et par année scolaire de 1984-1985 à 1987-1988

	Année prévue de réalisation de l'activité				Total
	Année 1984-1985	Année 1985-1986	Année 1986-1987	Année 1987-1988	
Abitibi-Témiscamingue	1	0	0	0	1
Ahuntsic	0	1	3	1	5
Alma	2	5	2	3	12
André-Laurendeau	0	0	1	0	1
Baie-Comeau	1	0	1	2	4
Bois-de-Boulogne	1	1	0	1	3
Champlain	0	1	0	1	2
Chicoutimi	0	2	1	0	3
Dawson	1	0	0	1	2
Drummondville	0	0	1	0	1
Édouard-Montpetit	0	3	0	0	3
F. X. Garneau	0	0	0	2	2
Gaspésie et des Iles	3	0	1	1	5
Granby	0	0	0	2	2
John Abbott	3	2	1	2	8
Joliette-de-Lanaudière	0	0	1	1	2
Jonquière	2	1	0	0	3
La Pocatière	0	1	1	1	3
Lévis-Lauzon	1	0	1	1	3
Limoilou	2	1	1	0	4
Lionel-Groulx	3	1	2	0	6
Maisonneuve	0	1	0	0	1
Matane	1	1	1	1	4
Montmorency	1	6	0	0	7
Région de l'Amiante	0	0	1	0	1
Rimouski	0	2	2	0	4
Rivière-du-Loup	0	1	0	0	1
Rosemont	1	1	2	2	6
Sainte-Foy	1	0	0	0	1
Saint-Jean-sur-Richelieu	1	1	1	0	3
Saint-Jérôme	0	1	1	0	2
Saint-Laurent	0	0	1	0	1

TABLEAU 68 (Suite de la page précédente)
Nombre de projets soumis par cégep et par année scolaire de 1984-1985 à 1987-1988

	Année prévue de réalisation de l'activité				Total
	Année 1984-1985	Année 1985-1986	Année 1986-1987	Année 1987-1988	
Sept-Iles.....	0	2	2	1	5
Shawinigan.....	0	2	0	1	3
Sherbrooke.....	1	0	2	2	5
Sorel-Tracy.....	0	1	0	1	2
Trois-Rivières.....	1	1	0	1	3
Valleyfield.....	2	4	0	0	6
Vanier.....	0	0	1	0	1
Victoriaville.....	2	1	0	0	3
Vieux-Montréal.....	1	0	0	0	1
Total.....	32	44	31	28	135

1.2 Nombre de projets par zone

1.2.1 Nombre de cégeps par zone

La répartition des quarante-cinq cégeps en quatre zones a été réalisée à l'aide des coefficients utilisés par le Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnels (CCPPP) dans la répartition entre les cégeps du montant de 55,000$ prévu à la convention collective pour le remboursement des frais de déplacement, de séjour et des dépenses afférentes à l'organisation d'activités de perfectionnement. Les coefficients de cette pondération varient de 0,5 à 5 en fonction du degré d'éloignement des cégeps des centres urbains de Montréal et de Québec. Nous proposons ici une répartition des collèges en quatre zones définies de la manière ci-dessous (voir tableau 69). La zone 1 correspond aux régions métropolitaines de Montréal et de Québec et comprend, à Montréal, les collèges suivants: Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Édouard-Montpetit, John Abbott, Lionel-Groulx, Maisonneuve, Montmorency, Rosemont, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Laurent, Valleyfield, Vanier, Vieux-Montréal, et à Québec, F.X. Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy. La deuxième zone comprend les collèges suivants: Granby, Joliette-de-Lanaudière, Sorel-Tracy, Champlain (constituante de Lennoxville), Drummondville, La Pocatière, Région de l'Amiante, Shawinigan, Sherbrooke, Trois-Rivières, Victoriaville. La troisième zone comprend les collèges suivants: Alma, Chicoutimi, Jonquière, Outaouais, Rimouski,

Rivière-du-Loup, Saint-Félicien, Héritage. Enfin la quatrième zone comprend les collèges les plus éloignés des centres urbains, ce sont: Abitibi-Témiscamingue, Baie-Comeau, Gaspésie et des Iles, Matane, Sept-Iles.

Précisons tout d'abord que le Champlain Regional College compte trois constituantes: Saint-Lambert, Lennoxville et Sainte-Foy et que ce sont les personnels cadre et professionnel de la constituante de Lennoxville qui ont participé au sondage. Les données fournies par la Direction des affaires éducatives indiquent que deux projets ont été soumis par ce collège au cours de la période 1984-1988, l'un par la constituante de Lennoxville l'autre par la constituante de Saint-Lambert. Aussi, afin de rendre comparables les données les zones des cégeps, sur les projets et sur les deux questionnaires, nous avons retenus les caractéristiques de la constituante de Lennoxville quant à son coefficient d'éloignement (coefficient de la zone deux), quant à son importance qui a été déterminée par son effectif étudiant et par celui de son personnel professionnel.

TABLEAU 69
Pourcentage des cégeps par zone

	N	%
Zone 1.....	21	47%
Zone 2.....	11	24%
Zone 3.....	8	18%
Zone 4.....	5	11%
Total.....	45	100%

1.2.2 Nombre de projets par zone

Les données sur le nombre de projets soumis a la Direction des affaires éducatives de l'automne 1984 à l'hiver 1988 indiquent qu'il y a un écart égal ou inférieur à 3% par rapport au nombre de cégeps pour chacune des zones (voir tableau 70)

TABLEAU 70
Pourcentage des projets par zone

	N	%
Zone 1.....	69	49%
Zone 2.....	29	21%
Zone 3.....	23	16%
Zone 4.....	19	14%
Total.....	140	100%

1.3 Nombre de projets en fonction de l'effectif étudiant des cégeps

1.3.1 Pourcentage des cégeps selon leur effectif étudiant

L'ordre d'importance des cégeps a été déterminé en fonction de leur effectif étudiant: les collèges de petite importance sont ceux dont l'effectif étudiant est égal ou inférieur à mille quatre cent quatre-vingt-dix-neuf (1499). Ceux de moyenne importance comptent de mille cinq cent (1500) à trois mille quatre cent quatre-vingt-dix-neuf (3499) et enfin les grands cégeps sont ceux dont l'effectif étudiant est égal ou supérieur à trois mille cinq cent (3500). Mentionnons que les données sur les effectifs étudiants sont celles de septembre 1987.

En fonction de leur effectif étudiant, 31% des cégeps sont classés dans la catégorie des petits cégeps, un pourcentage équivalent est classé dans celui grands cégeps, alors que 38% sont de moyenne importance (voir tableau 71).

TABLEAU 71
Pourcentage des cégeps de chaque catégorie en fonction de l'importance de leur effectif étudiant

	N	%
Petite importance...	14	31%
Moyenne importance..	17	38%
Grande importance...	14	31%
Total.....	45	100%

1.3.2 Pourcentage des projets selon l'effectif étudiant

Le nombre de projets par catégorie de cégeps indique que les grands cégeps ont présenté 35% des cent quarante projets soumis à la DAE de l'hiver 1984 à l'été 1988, soit un peu plus que leur pourcentage relatif dans le réseau collégial. Les cégeps de moyenne importance ont présenté 34% des projets soit un peu moins que leur pourcentage relatif dans le réseau. Par ailleurs, le pourcentage des projets soumis par les petits cégeps correspond à leur pourcentage relatif dans le réseau collégial (voir tableau 72).

TABLEAU 72
Pourcentage de projets par catégorie de cégeps

	N	%
Petite importance...	43	31%
Moyenne importance..	48	34%
Grande importance...	49	35%
Total.....	140	100%

1.4 Nombre de projets en fonction de l'effectif du personnel professionnel des cégeps

1.4.1 Pourcentage des cégeps selon leur personnel professionnel

Les cégeps sont classés ici selon l'importance de l'effectif de leur personnel professionnel. Les données sur les effectifs du personnel professionnel utilisées pour effectuer le classement sont celles recueillies pour le CCPPP au trimestre d'automne 1988. Les cégeps sont divisés en trois catégories: ceux dont l'effectif professionnel est égal ou inférieur à quinze personnes, ceux dont l'effectif est de seize à vingt personnes et, enfin, ceux dont l'effectif professionnel est égal ou supérieur à vingt et une personnes.

Selon ce classement, 27% des cégeps ont un effectif égal ou inférieur à quinze personnes, 22% ont un effectif de seize à vingt personnes, alors que pour 51% ont un effectif professionnel égal ou supérieur à vingt et une personnes (voir tableau 73).

TABLEAU 73
Pourcentage des cégeps en fonction de l'importance de l'effectif de leur personnel professionnel

	N	%
15 ou moins....	12	27%
16 à 20.....	10	22%
21 et plus.....	23	51%
Total.....	45	100%

1.4.2 Pourcentage des projets selon le personnel profession

Le nombre de projets en fonction de l'importance du personnel professionnel indique que les cégeps dont l'effectif professionnel est égal ou inférieur à quinze ont soumis 18% des projets de l'hiver 1984 à l'été 1988, alors qu'ils représentent 27% des cégeps du réseau (voir tableau 74). Rappelons qu'en principe un projet est admissible au programme de subvention s'il réunit quinze personnes ou plus. Toutefois cette règle souffre des exceptions et semble appliquée avec beaucoup de souplesse par les membres du Comité paritaire responsables de l'analyse des projets. Par ailleurs, 31% des projets ont été soumis par des cégeps dont l'effectif du personnel professionnel se situe entre seize et vingt personnes, ce qui est 9% de plus que leur importance relative dans le réseau. Quant aux cégeps dont l'effectif du personnel professionnel est égal ou supérieur à vingt et une personnes, le pourcentage des projets soumis est équivalent à leur importance relative dans le réseau, soit 51%.

TABLEAU 74
Pourcentage des projets en fonction de l'importance du personnel professionnel

	N	%
15 ou moins....	25	18%
16 à 20.....	44	31%
21 et plus.....	71	51%
Total.....	140	100%

1.5 Nombre de projets par rapport à leur durée

Il n'y a pas de différence significative entre le nombre de jours demandés et le nombre de jours autorisés pour la réalisation d'un projet. La plupart des projets ont une durée de trois jours ou moins. Environ deux sur cinq ont une durée de deux jours.

TABLEAU 75
Pourcentage des projets par nombre de jours demandés pour les réaliser

	N	%
1 jours.....	24	18%
2 jours.....	56	41%
3 jours.....	35	26%
4 jours et plus	21	15%
Total.....	136	100%

TABLEAU 76
Pourcentage des projets par nombre de jours autorisés pour les réaliser

	N	%
1 jours.....	25	19%
2 jours.....	51	40%
3 jours.....	34	26%
4 jours et plus	19	15%
Total.....	129	100%

ANNEXE 2

LETTRE ADRESSÉE AUX DIRECTRICES ET AUX DIRECTEURS

DES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

EXPLIQUANT LES OBJECTIFS DE L'ENQUETE

Québec, le 3 novembre 1988

Aux directrices et aux directeurs des
services des ressources humaines

Madame, Monsieur,

La Direction des affaires éducatives de la Direction générale de l'enseignement collégial (DGEC) a entrepris, au trimestre d'automne 1988, un processus d'évaluation du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps. Cette évaluation s'avère un moyen essentiel pour la détermination des points forts et des points faibles de ce programme. De plus, elle contribuera très certainement à l'amélioration de la qualité des services que nous tentons de vous rendre.

Le succès de cette évaluation repose, comme vous le savez, sur votre participation. Aussi, nous sollicitons de façon toute particulière votre collaboration et celle de votre service pour rejoindre efficacement la population concernée par l'enquête, soit les cadres qui siègent au comité local de perfectionnement du personnel professionnel du cégep. Nous apprécierions que vous acheminiez dans les plus brefs délais le questionnaire à ces personnes.

Nous vous remercions de votre collaboration empressée et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Jacques Morissette
Coordonnateur du secteur du perfectionnement
Direction des affaires éducatives
Direction générale de l'enseignement collégial
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science
1033, rue de la Chevrotière, 18è étage, Québec, (QC)
G1R 5K9 (tél. 1-418-646-1341)

ANNEXE 3

LETTRE ADRESSÉE AUX CADRES QUI SIEGENT

AU COMITÉ LOCAL DE PERFECTIONNEMENT

EXPLIQUANT LES OBJECTIFS DE L'ENQUETE

Québec, le 3 novembre 1988

Aux cadres qui siègent au comité
local de perfectionnement

Madame, Monsieur,

La Direction des affaires éducatives de la Direction générale de l'enseignement collégial (DGEC) a entrepris, au trimestre d'automne 1988, un processus d'évaluation du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps. Cette évaluation s'avère un moyen essentiel pour la détermination des points forts et des points faibles de ce programme. De plus, elle contribuera très certainement à l'amélioration de la qualité des services que nous tentons de vous rendre.

Votre connaissance privilégiée de ce programme de perfectionnement, en tant que personne siégeant au comité local de perfectionnement du personnel professionnel du collège, nous amène à solliciter votre collaboration pour mener à bien son évaluation. Nous apprécierions beaucoup que vous remplissiez le questionnaire accompagnant cette lettre et que vous le retourniez à la Direction générale de l'enseignement collégial **avant le vendredi 25 novembre** 1988 dans l'enveloppe-réponse ci-jointe pré-affranchie et pré-adressée. Soyez assuré que les renseignements fournis seront traités de manière confidentielle.

Nous vous remercions de votre collaboration empressée et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Gilbert Rousseau
Responsable de l'évaluation du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps
Direction des affaires éducatives
Direction générale de l'enseignement collégial
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science
1033, rue de la Chevrotière, 18è étage, Québec, (QC)
G1R 5K9 (tél. 1-418-646-1341)

ANNEXE 4

LETTRE ADRESSÉE AUX REPRÉSENTANTES ET AUX

REPRÉSENTANTS AU COMITÉ LOCAL DE

MEME QU'AUX RESPONSABLES DE PROJET

EXPLIQUANT LES OBJECTIFS DE L'ENQUETE

Québec, le 3 novembre 1988

Aux représentantes et aux représentants au
comité local et aux responsables de projet

Madame, Monsieur,

Comme vous le savez sans doute, le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps s'adresse au personnel professionnel du réseau collégial. Dans le but de déterminer les points forts et les points faibles de ce programme et d'améliorer la qualité des services que nous tentons de vous rendre, la Direction des affaires éducatives de la Direction générale de l'enseignement collégial effectue une enquête auprès des personnes concernées par ce programme de perfectionnement.

C'est à titre de responsable de projet ayant déjà soumis une demande de subvention ou à titre de représentante ou de représentant au comité local de perfectionnement que nous sollicitons votre collaboration. Nous apprécierions beaucoup que vous remplissiez le questionnaire accompagnant cette lettre et que vous le retourniez à la Direction générale de l'enseignement collégial **avant le vendredi 25 novembre** 1988 dans l'enveloppe-réponse ci-jointe pré-affranchie et pré-adressée. Soyez assuré que les renseignements fournis seront traités de manière confidentielle.

Nous vous remercions à l'avance de votre collaboration empressée et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Gilbert Rousseau
Responsable de l'évaluation du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps
Direction des affaires éducatives
Direction générale de l'enseignement collégial
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science
1033, rue de la Chevrotière, 18è étage, Québec, (QC)
G1R 5K9 (tél. 1-418-646-1341)

ANNEXE 5

LETTRE ADRESSÉE AUX REPRÉSENTANTES ET

AUX REPRÉSENTANTS AU COMITÉ LOCAL

Québec, le 3 novembre 1988

Aux représentantes et aux représentants au comité local

Madame, Monsieur,

Si vous ne siégez plus au comité local de perfectionnement du cégep au trimestre d'automne 1988, auriez-vous l'obligeance de remettre ce questionnaire à la personne qui vous a remplacé à ce comité.

Nous vous remercions de votre collaboration empressée et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Gilbert Rousseau
Responsable de l'évaluation du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps
Direction des affaires éducatives
Direction générale de l'enseignement collégial
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science
1033, rue de la Chevrotière, 18è étage, Québec, (QC)
G1R 5K9 (tél. 1-418-646-1341)

ANNEXE 6

PREMIERE LETTRE DE RAPPEL ADRESSÉE

AU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET AU

PERSONNEL CADRE

Québec, le 18 novembre 1988

Aux représentantes et aux représentants au
comité local et aux responsables de projet

Madame, Monsieur,

Vous avez reçu ces jours derniers un questionnaire d'enquête destiné à l'évaluation du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps. L'évaluation en cours de ce programme constitue un moyen essentiel, d'une part, pour faire le point sur la gestion de ce programme et, d'autre part, pour améliorer la qualité des services que la Direction des affaires éducatives tente de vous rendre.

Soulignons ici l'importance de votre collaboration pour mener à bien l'évaluation de ce programme de perfectionnement. Si vous avez déjà rempli le questionnaire ignorez ce rappel. Si par ailleurs vous ne l'avez pas encore rempli, nous apprécierions que vous le fassiez dans les délais les plus brefs et que vous le retourniez **avant le mercredi 30 novembre** 1988.

Nous vous remercions de votre collaboration et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Gilbert Rousseau
Responsable de l'évaluation du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps
Direction des affaires éducatives
Direction générale de l'enseignement collégial
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science
1033, rue de la Chevrotière, 18è étage, Québec, (QC)
G1R 5K9 (tél. 1-418-646-1341)

Québec, le 18 novembre 1988

Aux directrices et aux directeurs des
services des ressources humaines

Madame, Monsieur,

Vous avez reçu ces jours derniers un questionnaire d'enquête destiné à l'évaluation du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps. L'évaluation en cours de ce programme constitue un moyen essentiel, d'une part, pour faire le point sur la gestion de ce programme et, d'autre part, pour améliorer la qualité des services que la Direction des affaires éducatives tente de vous rendre. Nous vous demandions de remettre le questionnaire aux cadres qui siègent au comité local de perfectionnement du personnel professionnel de votre cégep.

Soulignons ici l'importance de votre collaboration pour mener à bien l'évaluation de ce programme de perfectionnement. Nous vous demandons donc de rappeler, si cela s'avère nécessaire, aux personnes concernées l'importance de remplir le questionnaire. Si cela a déjà été fait, ignorez ce rappel. Si par ailleurs le questionnaire n'a pas été rempli, nous apprécierions beaucoup que cela soit fait dans les délais les plus brefs et qu'il soit retourné **avant le mercredi 30 novembre** 1988.

Nous vous remercions de votre collaboration et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Gilbert Rousseau
Responsable de l'évaluation du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps
Direction des affaires éducatives
Direction générale de l'enseignement collégial
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science
1033, rue de la Chevrotière, 18è étage, Québec, (QC)
G1R 5K9 (tél. 1-418-646-1341)

ANNEXE 7

DEUXIEME LETTRE DE RAPPEL

Québec, le 1er décembre 1988

Aux directrices et aux directeurs des
services des ressources humaines

Aux cadres qui siègent au comité local
de perfectionnement des professionnelles
et des professionnels

Aux représentantes et aux représentants au comité local

Aux responsables de projets

OBJET: évaluation du programme de "Perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps"

Madame, Monsieur,

La présente lettre se veut un rappel pressant relatif au questionnaire qui vous a été transmis dernièrement par monsieur Gilbert Rousseau et qui est destiné à l'évaluation du programme de Perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps.

Nous ne saurions trop insister sur l'importance que revêt l'évaluation du programme et, partant, sur l'importance que peut représenter un pourcentage élevé de réponses aux questionnaires pour bien prendre le pouls des principaux intéressés du réseau.

L'objectif visé par cette évaluation est d'améliorer la qualité des services rendus et, si la chose s'avère nécessaire, de modifier les objectifs et la structure du programme pour mieux répondre aux véritables besoins de perfectionnement.

Nous comptons donc sur votre engagement et nous vous demandons de nous retourner sans faute tous les questionnaires au plus tard le 9 décembre 1988. Veuillez utiliser à cette fin l'enveloppe pré-adressée et pré-affranchie que vous avez reçue avec la lettre du 3 novembre 1988.

Nous vous remercions de votre précieuse collaboration et nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le coordonnateur du Secteur du perfectionnement

Jacques Morissette

JM:ld

1511-0018
89-0183

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Enseignement supérieur
et de la Science
Direction générale
de l'enseignement collégial